

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN TETAP
DI PT. KANAYA, JAKARTA**

**ROYHAN AL KAMIL
8215118172**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND JOB MOTIVATION
ON JOB SATISFACTION OF PERMANENT EMPLOYEES AT
PT. KANAYA, JAKARTA**

**ROYHAN AL KAMIL
8215118172**



**Skripsi is Written As Part Of Bachelor Degree in Economics
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**



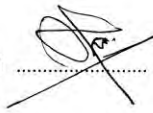
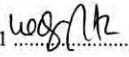

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M. Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		22 Jan 2016
2. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 1962063 199003 2 001	Sekretaris		29 Jan 2016
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		22 Jan 2016
4. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing 1		25 Jan 2016
5. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing 2		4 Feb 2016
Tanggal Lulus: 18 Januari 2016			

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Februari 2016
Yang Membuat Pernyataan
Materai Rp. 6.000,00



Royhan AL Kamil
No. Reg : 8215118172

ABSTRAK

Royhan Al Kamil, 2016; *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di PT. KANAYA*, Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran tentang beban kerja, motivasi kerja, dan, kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya, 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya, 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya, 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh antara beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya. Penelitian dilakukan terhadap 52 karyawan tetap di PT. Kanaya. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 21.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *explanatory*. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,086 > 3,19$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,515 atau (51,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 51,5% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh faktor beban kerja, dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Royhan Al Kamil, 2016; *The Influence of Workload, and Job Motivation On Job Satisfaction Of Permanent Employees At PT. Kanaya*. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of the research is: 1) To know the description of workload, job motivation, and job satisfaction of permanent employees at PT. Kanaya, 2) To test empirically the effect between workload on job satisfaction of permanent employees at PT. Kanaya, 3) To test empirically the effect of job motivation on job satisfaction of permanent employees at PT. Kanaya, 4) To test empirically the effect between workload, and job motivation simultaneously on job satisfaction of permanent employees at PT. Kanaya. This research is taken 52 permanent employees at PT. Kanaya. The techniques of data collection used survey method by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 21.0. The research using descriptive and explanatory analysis. Data account which used is SPSS 21.0. The results of regression indicates that there is negative and significant influence between workload on job satisfaction, there is positive and significant influence between job motivation on job satisfaction, there is significant influence between workload, and job motivation simultaneously on job satisfaction through $F_{count} > F_{table}$ ($28,086 > 3,19$) and significance value ($0.000 < 0.05$). This research has figured out the score of workload, and job motivation on job satisfaction is 0,515 or (51,5%) through the result of R^2 value while the rest is 48,5% is influenced by the other factors.

Keywords: Workload, Job Motivation, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di PT. Kanaya. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi
2. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi
3. Dr. Dedi Purwana E. S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
4. Dra. Umi Mardiyati, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen
5. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen dan Dosen Pembimbing Akademik
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan

7. Buat mama tersayang Ibu Hj. Masuroh, serta kakak dan adikku tercinta Elmiyanti, Nani Seniyati, Tati Hartati, Suriyani, dan Tuti Alawiyah yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tiada henti selalu buat saya dan sudah banyak berkorban untuk saya.
8. Buat Almarhum Ayahku tercinta Bapak H. Rohmat, yang selalu membuatku termotivasi dalam mencapai segala cita-citaku.
9. Buat Bapak Nurhasanudin dan Surahman yang telah memberi informasi tempat penelitian, dan Bapak Andri selaku pembimbing peneliti diperusahaan,
10. Buat keponakan-keponakanku tersayang Fadli, Chika, Abisha, Rafa, dan Afi yang selalu membuatku tersenyum.
11. Buat sahabat-sahabat karibku Yusa, Andhan, Fajar, Chandra, dan Diah yang selalu memberi semangat.
12. Buat sahabat-sahabat seperjuangan Yogi, Aulia, Anissa, Nining, dan Teddy yang selalu memberikan motivasi untuk saya.
13. Seluruh karyawan PT. Kanaya yang telah mengisi kuisisioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian.
14. Teman-teman seperjuangan skripsi Aryo, Lea, Annisa Kus, Evy, Irwan, Jan, Mario, Fahryan, Jambran, Defri, Anne, Lutfi, Andari Olga, Ditho, dan Krisna kalian luar biasa!
15. Teman-teman Jurusan Manajemen Non Regular 2011 yang membantu memberikan semangat dan bantuan.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	14
2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	17
2.1.2 Beban Kerja	19
2.1.2.1 Jenis-Jenis Beban Kerja	20
2.1.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja	22
2.1.2.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	23
2.1.3 Motivasi Kerja	25
2.1.3.1 Teori Motivasi Kerja	27
2.1.3.2 Unsur-Unsur Motivasi Kerja	31
2.1.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	32
2.2 Review Jurnal Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran	46
2.4 Hipotesis	51
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian	52
3.1.1 Profil PT.Kanaya	52
3.1.2 Visi dan Misi PT.Kanaya	54
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.2 Metode Penelitian	55
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	55
3.3.1 Variabel Penelitian	55
3.3.2 Skala Pengukuran	59
3.4 Populasi dan Sampel	60
3.4.1 Populasi	60

3.4.2	Sampel	60
3.4.2.1	Teknik Pengambilan Sampel	61
3.5	Teknik Pengumpulan Data	61
3.5.1	Data Primer	62
3.5.2	Data Sekunder	63
3.6	Metode Analisis	63
3.6.1	Uji Instrumen	64
3.6.1.1	Uji Validitas	64
3.6.1.2	Uji Reliabilitas.....	64
3.6.2	Analisis Deskriptif	65
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	65
3.6.3.1	Uji Normalitas	65
3.6.3.2	Uji Linearitas	66
3.6.3.3	Uji Multikolinearitas	66
3.6.3.4	Uji Heteroskedastisitas	67
3.6.4	Analisis Regresi	67
3.6.4.1	Uji Regresi Linear Berganda	67
3.6.4.2	Uji F	68
3.6.4.3	Analisis Koefisien Determinasi	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Unit Analisis/ Observasi	70
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	72
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	74
4.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
4.2	Pengujian Hipotesis	75
4.2.1	Hasil Pengujian Instrumen	76
4.2.1.1	Hasil Uji Validitas	76
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	78
4.2.2	Analisis Deskriptif	79
4.2.2.1	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	80
4.2.2.2	Analisis Deskriptif Beban Kerja	84
4.2.2.3	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja	87
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	91
4.2.3.1	Uji Normalitas	91
4.2.3.2	Uji Linearitas	92
4.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas	94
4.2.3.4	Uji Multikolinearitas	96
4.2.4	Analisis Regresi	97
4.2.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	97
4.2.4.2	Hasil Uji F	99
4.2.4.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	101
4.2.5	Interpretasi Hasil Penelitian	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran	105
5.2.1 Saran bagi PT.Kanaya	105
5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Judul	Halaman
Tabel 1.1	<i>Turnover</i> Karyawan.....	3
Tabel 2.1	Hubungan Antara Motivasi dengan Kepuasan	32
Tabel 2.2	Matriks Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1	Operasional Variabel	56
Tabel 4.1	Uji Validitas.....	76
Tabel 4.2	Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Beban Kerja.....	84
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	87
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.7	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X1	92
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X2	93
Tabel 4.9	Uji Heterokedastisitas.....	94
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel 4.11	Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	96
Tabel 4.12	Hasil Uji F	99
Tabel 4.13	Hasil Analisis Determinasi	100
Tabel 4.14	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis	101

DAFTAR GAMBAR

	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Hasil Prariset.....	4
Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	50
Gambar 3.1	Bentuk Skala Likert Interval	59
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	72
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	74
Gambar 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Observasi Skripsi Ke Perusahaan
Lampiran 2	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 3	Data Primer Hasil Kuesioner
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 9	Surat Persetujuan Seminar Proposal
Lampiran 10	Surat Persetujuan Seminar Hasil
Lampiran 11	Surat Persetujuan Sidang Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kondisi perekonomian di Indonesia secara kontinue terus mengalami kemunduran. Hal ini disebabkan oleh tekanan ekonomi global sehingga mendorong penguatan nilai mata uang asing terhadap rupiah khususnya mata uang US dollar, dimana dollar perkasa mencapai level tertinggi 14.635 rupiah per 1 dollar pada bulan September 2015. Akibat dari menguatnya mata uang dollar ini, tidak sedikit perusahaan terkena imbasnya dan akhirnya mengurangi jumlah pekerja atau sumber daya manusianya karena harga kebutuhan bahan baku import yang melambung tinggi. Padahal dilihat dari fungsinya sumber daya manusia merupakan modal paling berharga bagi perusahaan untuk menjalankan segala bentuk kegiatan operasional perusahaan.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang nantinya akan menentukan eksistensi perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus pastilah dilengkapi dengan fasilitas sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang baik perusahaan kemungkinan besar akan sulit dalam mencapai tujuan. Atas dasar peranan SDM yang begitu vital ini maka perencanaan dan pengarahan terhadap sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar sumber daya manusia yang tersedia dapat berfungsi dengan optimal sesuai kepentingan perusahaan.

Keinginan perusahaan untuk dapat beroperasi dengan optimal tidaklah mudah. Perusahaan akan selalu dihadapkan oleh berbagai macam masalah, salah satunya ialah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan masalah klasik bagi banyak perusahaan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya tergantung pada system nilai yang berlaku didalam diri mereka masing-masing. Oleh karena itu, perusahaan harus pintar dalam mendorong setiap pimpinannya untuk bisa memahami berbagai kebutuhan karyawan yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja.

Karyawan sebagai pelaku yang paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dengan kepuasan kerja akan menciptakan perasaan yang menyenangkan sehingga menimbulkan sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang puas akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik, semangat dalam setiap melaksanakan pekerjaan dan menunjukan ekspresi wajah yang ceria saat bekerja. Selain itu juga dapat mengurangi tindakan-tindakan yang merugikan seperti absen dan keluhan-keluhan dalam bekerja. Dari sikap yang dimunculkan oleh kepuasan kerja tersebut maka karyawan akan menjadi lebih senang dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang lebih baik.

Namun sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan tercermin dalam sikap dan perilakunya yang cenderung negatif. Dengan karyawan memperlihatkan sikap-sikap seperti malas dalam bekerja, sering datang terlambat, bolos dalam bekerja, suka menyibukan diri dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugas-tugasnya seperti bermain *Handphone*.

PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugrah Jaya) merupakan salah satu perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Perusahaan jasa yang bergerak di beberapa bidang ahli seperti; *shipping, ship owner, bunker, contractor, dan supplier and trade* ini belum dapat menemukan solusi guna menyelesaikan permasalahan tersebut. “Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada peningkatan keluar masuk pegawai dari organisasi”¹. Dalam wawancara yg dilakukan, peneliti mendapati informasi peningkatan *turnover* yang terjadi setiap tahunnya pada karyawan tetap di PT.Kanaya seperti tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
TURNOVER KARYAWAN

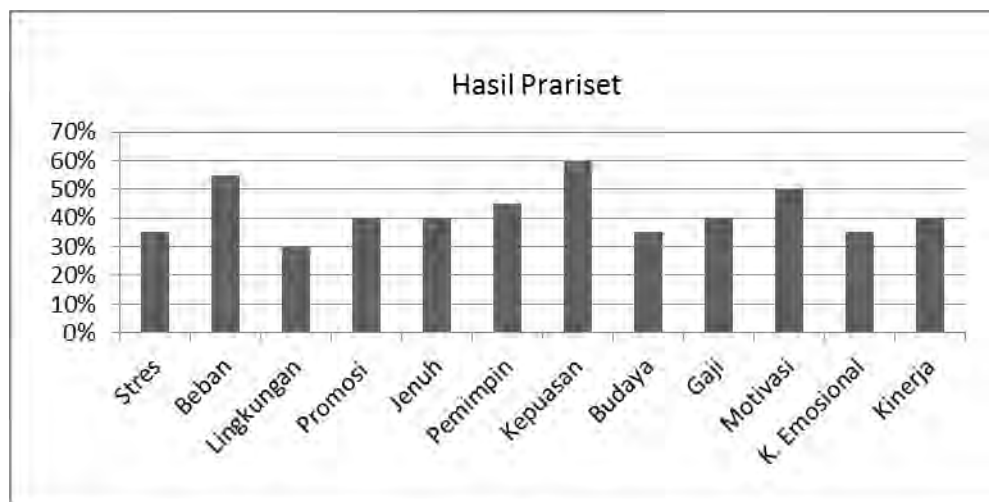
Tahun	Keluar	Masuk	Total Karyawan	Persentase (%)
2011	2	4	52	3.8 %
2012	3	6	56	5.3 %
2013	4	4	58	6.8 %
2014	6	5	59	10 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), h. 255

Berdasarkan tabel diatas, bahwa fenomena *turnover* karyawan mengalami peningkatan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Pada tahun 2011 tingkat *turnover* karyawan sebesar 3,8 %. Kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2012 sebesar 5,3 %, selanjutnya pada tahun 2013 sebesar 6,8 %. Dan pada tahun terakhir di tahun 2014 kembali meningkat menjadi 10 %. Hal ini sesuai dengan teori yang terdapat diatas bahwa semakin tidak puas karyawan berdampak pada perputaran karyawan dalam perusahaan.

Permasalahan kepuasan kerja bukanlah sebuah masalah baru keberadaannya didalam lingkungan perusahaan. Diduga banyak faktor yang mendorong penurunan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil prariset, peneliti mendapati informasi bahwa terdapat beberapa indikasi yang membuat rendahnya kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya berdasarkan gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1.1
HASIL PRARISSET

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan gambar diatas, bahwa hasil prariset terhadap 20 orang karyawan dari total keseluruhan 59 orang karyawan pada karyawan tetap di PT.Kanaya, peneliti mendapati informasi dua indikasi sebagai penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan. Faktor pertama berkaitan langsung dengan beban kerja dengan persentase sebesar 55 % dan faktor kedua berkaitan langsung dengan motivasi kerja dengan persentase sebesar 50 % terhadap penurunan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang diduga menjadi penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ialah beban kerja berlebih atau *overload*. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa terdapat ketimpangan beban pekerjaan pada setiap pegawai. Standar pekerjaan yang diterima oleh para pegawai pada awalnya disesuaikan dengan *job desk* yang telah dibuat sebelumnya dan telah disepakati bersama, namun dalam pelaksanaannya seiring dengan kemajuan perusahaan yang terus berkembang dan memperluas jaringan bisnisnya membuat jumlah pekerjaan menjadi lebih banyak yang harus diselesaikan.

Akibatnya, tidak sedikit karyawan yang menerima pekerjaan melebihi potensi atau kemampuan yang mereka miliki tanpa pembayaran yang setimpal oleh pihak perusahaan. Hal ini akhirnya mendorong keluhan-keluhan dari para pegawai karena tugas-tugas mereka yang terlalu banyak sehingga membuat mereka mudah merasa lelah dalam bekerja. Faktor rasa lelah yang sering timbul dalam bekerja ini juga berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan ialah motivasi kerja. Pada dasarnya karyawan yang memiliki motivasi kerja akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Mereka merasa lebih bersemangat dan terarah untuk bekerja dan mencapai tujuan serta sasaran perusahaan.

Namun, berbeda dengan karyawan yang kurang termotivasi mereka kurang memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan baik. Akibatnya karyawan malas dalam bekerja, dan tidak mengeksplorasi kemampuan yang ada dalam dirinya. Selain itu karyawan juga tidak memperlihatkan *goal directed* dan mudah terganggu dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa masalah motivasi kerja di perusahaan ini disebabkan oleh sikap pemimpin yang kurang berbaur kepada bawahannya sehingga jarang sekali pemimpin memberikan masukan ataupun pujian secara langsung terhadap karyawan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, faktor lainnya disebabkan oleh kecilnya kemungkinan untuk pegawai mendapatkan pengangkatan kerja.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, pihak perusahaan jarang sekali melakukan pengangkatan kerja. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir saja hanya ada 2 orang karyawan yang mendapatkan pengangkatan dan itu pun hanya diposisi staff. Sedangkan di posisi manajer pengangkatan dari dalam lingkungan internal perusahaan tidak tersedia.

Dimana jika posisi salah satu manajer mengalami kekosongan, pihak perusahaan lebih memilih orang baru dengan melakukan perekrutan guna mengisi kekosongan tersebut. Tidak adanya kesempatan untuk berkarir ini sehingga karyawan kurang memiliki dorongan / motivasi serta semangat lebih guna melaksanakan pekerjaan.

Dampak dari tidak memiliki motivasi tersebut sehingga membuat karyawan sering sekali mengalami keterlambatan kerja dan ketidakhadiran. Dari total 59 orang karyawan, rata-rata setiap harinya terdapat 8 orang karyawan yang mengalami keterlambatan kerja dan tingkat ketidakhadiran rata-rata mencapai 4 sampai 5 orang setiap harinya. Keadaan ini sehingga membuat kegiatan operasional menjadi kurang kondusif.

Oleh karenanya, motivasi kerja harus selalu diperhatikan oleh para pimpinan perusahaan agar terhindar dari perilaku-perilaku buruk yang dilakukan oleh para karyawannya. Para pemimpin harus menyeimbangkan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan agar memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, rendahnya kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT KANAYA perlu adanya penyelesaian masalah. Oleh karena itu guna mendapatkan sebuah solusi untuk PT. KANAYA, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap di PT. KANAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya?
4. Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang memiliki dimensi seperti beban kerja, motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Kanaya

Memberikan informasi mengenai apakah beban kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh beban kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi MSDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh setiap pimpinan perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja secara nyata akan merefleksikan sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan suatu tindakan khususnya berkaitan langsung dengan sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Wibowo berpendapat “Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya”².

Selanjutnya masih di dalam buku yang sama McShane dan Von Glinow berpendapat “Kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan”³. Kemudian pendapat serupa dikemukakan Robert Hoppecl yang dikutip oleh Pandji mengemukakan “Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”⁴.

Sedangkan menurut Wexly dan Yukl yang dikutip oleh Wilson Bangun Nasution mendefinisikan:

² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 131

³ *Ibid.*, h.131

⁴ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.81

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan⁵.

Kemudian senada dengan pendapat tersebut T. Hani Handoko dalam bukunya mengatakan “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka”⁶.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas sehingga dapat disimpulkan pada hakikatnya kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dalam diri individu baik perasaan senang ataupun tidak senang yang berkaitan langsung dengan penilaian diri atas hasil pekerjaan yang telah dicapai.

2.1.1.1 Teori Kepuasan Kerja :

Menurut Veitshal Rivai terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja antara lain:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)⁷.

Menurut teori ketidaksesuaian, metode pengukuran kepuasan kerja dihitung melalui selisih antara apa yang seharusnya dicapai dengan kenyataan yang dirasakan. Sedangkan menurut teori keadilan memiliki prinsip bahwaseseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 327

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h.193-194

⁷ Veitshal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:Raja Grafindo, 2005), h.475

merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi, khususnya situasi kerja.

Selanjutnya menurut teori dua faktor bahwa terdapat dua kelompok sumber kepuasan yaitu *satisfies* atau Motivators dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, dan kesempatan memperoleh penghargaan atau promosi. *Dissatisfies* merupakan sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi dan status kerja.

Selain yang dijelaskan oleh Veitzhall Rivai, hal ini juga dijelaskan oleh Mangkunegara, teori kepuasan kerja terbagi atas:

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen-komponen dari teori ini adalah:
 - a. *Input*
 - b. *Outcome*
 - c. *Comparison person*
1. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)
2. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
3. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)
4. Teori dua faktor (*Two Factors Theory*)⁸.

Teori yang dikemukakan oleh mangkunegara diatasmenambahkan *need fulfillment theory* dan *social reference group theory* sebagai teori kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi. Hal ini disebut dengan teori pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment theory*).

⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosidakarya, 2001), h.120

Pemenuhan kepuasan kerja bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tapi juga sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok. Hal ini berguna sebagai tolak ukur untuk menilai dirinya ataupun lingkungannya. Pegawai tersebut akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan disebut sebagai teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*).

Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas, banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *need fulfillment theory*, *social reference group theory*, dan *two factors theory*.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Secara umum menurut As'ad yang dikutip oleh Agoes menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu yaitu :

- a. Faktor Fisiologis
- b. Faktor Psikologis
- c. Faktor Sosial
- d. Faktor Finansial⁹.

Faktor Fisiologis meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara, kesehatan umur, dan jenis kelamin. Faktor Psikologis meliputi minat, ketentraman kerja, sikap, bakat, intelegensi, dan keterampilan/pengalaman. Faktor Sosial meliputi interaksi sosial karyawan.

Faktor Finansial meliputi gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas, dan promosi. Faktor yang dikemukakan oleh As'ad

⁹ Agoes Dariyo, *Psikologi Perkembangan*, (Jakarta: Grasindo, 2004), h. 83-84

tersebut menyeluruh dalam mendeskripsikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut As'ad tersebut dipengaruhi beberapa faktor. Setiap faktor memiliki rincian masing-masing. Hal tersebut mampu membuktikan bahwa ada banyak hal yang dapat mempengaruhi suatu kepuasan kerja seseorang dalam bekerja.

Pendapat tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Luthans yang dikutip oleh Husein yang menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi Pekerjaan
- d. Kepenyeliaan (Supervisi)
- e. Rekan sekerja¹⁰.

Ada lima faktor utama menurut Luthans, faktor tersebut mengarah pada hal yang sama dengan pendapat As'ad. Supervisi menjadi salah satu faktor yang dianggap Luthans memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti disebut dengan gaji. Sedangkan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarkannya disebut dengan upah.

Sejauh karyawan memandang pekerjaannya sendiri sebagai pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang disukai, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab pekerjaan dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri.

¹⁰ Husein Umar, *Business an Introduction*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h.85

Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan seseorang dalam mengatur dan membantu karyawan serta memberi dukungan kepada karyawan disebut penyelia (supervisi) sedangkan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan dan saling membantu satu sama lainnya disebut dengan rekan kerja.

Hal yang senada juga diterangkan oleh Robbins dan Judge bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja¹¹.

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Balas jasa dari yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja dan jenis kerja dimaksud dengan pembayaran. Pemberian promosi jenjang karir yang jelas untuk naik jabatan termasuk dalam promosi. Atasan yang memberikan pengawasan selama pekerjaan berlangsung disebut dengan pengawasan serta dukungan dan bantuan yang diberikan sesama karyawan disebut dengan rekan kerja.

Selanjutnya menurut Gibson, dkk menjelaskan kepuasan kerja dibagi atas lima dimensi yaitu:

¹¹ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 110.

1. *Job* (pekerjaan)
2. *Pay* (pembayaran)
3. *Promotion Opportunities* (kesempatan promosi)
4. *Supervisor* (penyelia)
5. *Co-workers* (rekan kerja)¹².

Sejauh mana pekerjaan tersebut dipandang menarik disebut dengan pekerjaan itu sendiri. Jumlah yang diterima sesuai dengan hak nya disebut dengan pembayaran. Ketersedian peluang untuk kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan atasan untuk memperhatikan karyawan dimaksud dengan penyelia. Sedangkan sejauh mana teman yang bersahabat dan saling mendukung disebut dengan rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, maka diketahui terdapat banyak dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti faktor fisiologis, psikologis, sosial, dan finansial. Selain itu juga terdapat macam-macam dimensi lainnya seperti pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Green berg dan Baron yang dikutip oleh Kaswan menyatakan ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

- a. *Rating Scales dan Kuesioner*
- b. *Critical Incident*
- c. *Interviews*¹³.

¹² James L. Gibson, dkk, *Organization Behavior, Structure, processes*, (New York: McGraw Hill, 2012), h. 102

¹³ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: BPFE, 2012), h. 288

Dengan menggunakan metode yang pertama, seseorang akan menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka. Dengan menggunakan metode kedua, individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Metode yang ketiga, dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur.

Pendapat lain menurut Robbins terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. *Single Global Rating*
- b. *Summation Score Lebih Canggih*¹⁴.

Pendekatan pertama yaitu tidak lain dengan individu merespon atau satu pertanyaan seperti: dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”. Pendekatan kedua, mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan merasakan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan *co-worker*.

¹⁴ *Ibid.*, h. 288

Berdasarkan penjelasan yang sudah dituliskan diatas maka dapat disintesisakan kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dalam diri individu baik perasaan senang ataupun tidak senangyang berkaitan langsung dengan penilaian diri atas hasil pekerjaan yang telah dicapai. Banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *need fulfillment theory*, *social reference group theory*, dan *two factors theory*. Kemudian terdapat banyak dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2.1.2 Beban Kerja

Segala rancangan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pastilah bergantung pada pelaksananya yaitu pegawai. Pegawai merupakan unsur penting yang memiliki peran vital dalam segala kegiatan perusahaan. Dengan keikutsertaan pegawai dalam perusahaan maka akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Semula perusahaan hanya melakukan kegiatan operasional secara sederhana, tapi seiring dengan pesatnya kemajuan bisnis dan teknologi sehingga mendorong perusahaan-perusahaan lebih meningkatkan kemampuan perusahaan. Akibatnya pegawai harus mampu bekerja dengan beban pekerjaan yang lebih kompleks dan beragam.

Menurut Steve M.Jex mengatakan “*Workload can be defined as the amount of work an employee has to do in a given period of time*”¹⁵. Dapat diartikan secara bebas beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam periode waktu tertentu. Kemudian pendapat tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Wefald, et al yang dikutip oleh Widya mendefinisikan “Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan”¹⁶. Artinya beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Selanjutnya di dalam buku yang sama Grounnewegen memberikan definisi “Beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu”¹⁷.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan memberikan definisi “Beban kerja adalah penentu jumlah pekerja yang menjadi tanggung jawab atau beban satuan orang”¹⁸. Kemudian pendapat tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Finkler dan Kovner mengatakan “*Workload is defined as the volume of work or a unit or department*”¹⁹. Dapat diartikan secara bebas bahwa beban kerja sebagai volume pekerjaan dari suatu unit atau departemen.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas sehingga dapatdisimpulkan pada hakikatnya beban kerja adalah sekumpulan tugas dan

¹⁵ Sri Wahyuni, Hubungan antara Beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. United Engineers Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal*, Universitas Negeri Jakarta, 2010, h. 22

¹⁶ Widya Ngesti Pramono, Pengaruh Stress kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Sopir Taksi PT. Express Pool Bekasi C), *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta, 2015, h.29

¹⁷ *Ibid.*, h. 29

¹⁸ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 94

¹⁹ Sri Wahyuni, *op. cit.*, h.24

tanggung jawab yang diterima oleh individu dari suatu unit ataupun departemen dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2.1 Jenis – Jenis Beban Kerja

Menurut Ashar Sunyoto beban kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Beban kerja berlebih/terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja²⁰.

Senada dengan Ashar Sunyoto, Anies juga membedakan *overload* menjadi dua, yaitu:

1. *Overload* kuantitatif, bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan, akibatnya mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.
2. *Overload* kualitatif, bila pekerjaan memiliki tingkat kesulitan atau kerumitan yang tinggi²¹.

Kemudian hal ini juga ditegaskan oleh Susan Cartwright dalam Purba yang mengemukakan “*There are two different types work overload. Quantitative overload refers to having too much to do. Qualitative Overload refers to work that is too difficult for an individual*”²². Dapat diartikan secara bebas bahwa terdapat dua jenis yang berbeda mengenai kelebihan beban kerja.

²⁰ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2008), h.383

²¹ Anies, *Penyakit Akibat Kerja* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005), h.141

²² Erikson H. Purba, Hubungan antara kelebihan beban kerja (*workload*) dengan stress kerja pada karyawan PT. Harapan Widya Tama Pertiwi Jakarta Utara, *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta, 2012, h. 26

Kelebihan beban kerja kuantitatif mengacu kepada memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Kelebihan beban kerja kualitatif mengacu kepada pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan oleh seseorang.

Selanjutnya menurut Peter A. Hancock dan Paula A. Desmon mengemukakan “ *Work Overload can be of two different types. Quantitatives overload refers to simply having too much work. Qualitative overload refers to work that is too difficult for an individual*²³. Dapat diartikan secara bebas bahwa beban kerja berlebih dapat dibedakan atas dua jenis. Kelebihan beban kuantitatif mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan. Kelebihan beban kualitatif mengacu kepada pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan oleh seseorang.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja terdiri atas dua jenis yakni mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan dengan periode waktu yang ditentukan (beban kerja kuantitatif) dan pekerjaan itu sendiri yang terlalu sulit untuk dikerjakan (beban kerja kualitatif).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Manuaba yang dikutip oleh Arifin menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal.
2. Faktor Internal²⁴.

²³ Erikson H. Purba, *loc. cit.*

²⁴ Arifin, “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mrangen Demak)”, *Jurnal*, Universitas Dian Nuswantoro, 2013, h. 6-7

Faktor eksternal yaitu berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal terdiri dari tiga komponen utama yakni; Pertama, tugas tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

Kedua, Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Ketiga, Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, ketiga aspek ini disebut *working stressor*.

Faktor internal yaitu berasal dari dalam tubuh pekerja akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan penjelasan yang sudah dituliskan diatas maka dapat disintesis pada hakikatnya beban kerja adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh individu dari suatu unit ataupun departemen dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja dibedakan atas dua jenis yaitu beban kerja berlebih kuantitatif (*quantitative overload*) dan beban kerja berlebih kualitatif (*qualitative overload*).

2.1.2.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja memang merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Beban kerja yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan guna mengaktualisasikan diri. Apabila beban kerja karyawan yang terlalu tinggi akan menimbulkan tekanan dan stres dalam bekerja yang berdampak menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini senada dengan pendapat Spector and Jex yang mengatakan *“That examined perceive workload, and found it to be related to high anxiety and frustration, reduce job satisfaction and increased turnover intention”*²⁵. Dapat diartikan secara bebas bahwa dilakukan pengujian mengenai beban kerja dan ditemukan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan kegelisahan dan rasa frustrasi, mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Hal ini didukung oleh pendapat yang diungkapkan oleh French et al., yang menjelaskan *“Found that workload was the most significant work environment stressor, with higher levels of stress, being associated with lower levels job satisfaction”*²⁶. Dapat diartikan secara bebas bahwa Beban kerja memunculkan stres dalam lingkungan kerja, dengan tingkat stres yang meningkat diasosiasikan dengan menurunnya tingkat kepuasan kerja.

²⁵ Steve M. Jex. *Organization Behavior. A scientific Practitioner approach*. (New York: John Wiley & Sons Inc, 2002), p.192

²⁶ Sri Wahyuni, *op.cit.*, h. 26

Kemudian diperjelas dalam sebuah jurnal yang mengatakan “*Heavy workload was reported as major reason for job dissatisfaction*”²⁷. Dapat diartikan secara bebas bahwa beban kerja yang berat dibuktikan sebagai alasan besar ketidakpuasan kerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi kerja bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Seseorang yang termotivasi cenderung akan memberikan sikap positif terhadap segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab untuk dirinya, sebaliknya jika seseorang kurang memiliki motivasi maka mereka cenderung akan memberikan kemampuan yang kurang maksimal baik dalam bekerja ataupun hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Begitu pentingnya motivasi bagi karyawan sehingga banyak ahli yang memberikan definisi tentang motivasi kerja.

Menurut Husain Umar “Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya”²⁸. Kemudian menurut Malayu SP. Hasibuan yang dikutip oleh Danang mendefinisikan “Motivasi adalah suatu perangsang

²⁷ Sri Wahyuni, *op. cit.*, h. 27

²⁸ Husain Umar, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 275

keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai²⁹”.

Selanjutnya definisi motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hamzah B.

Uno dalam bukunya;

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang. Dorongan dari dalam diri (internal) meliputi tanggung jawab, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. Dan dorongan dari luar diri (eksternal), selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup³⁰.

Sedangkan menurut Edwin B Flipppo yang dikutip oleh Wahyu mendefinisikan “*Motivation is essence it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attachment of organizational objectives*³¹”. Dapat diartikan secara bebas motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil guna tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Definisi lain tentang motivasi dikemukakan juga oleh Gray,dkk yang dikutip oleh Winardi “Motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu³²”.

²⁹ Danang sunyoto, *op. cit.*, h. 191

³⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan pengukurannya analisis dibidang pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.72

³¹ Wahyu Saidi dan Supandi Halim, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Press, 2007), h. 94-95

³² J.Winardi, *Motivasi (Pemotivasian dalam manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.2

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri individu sehingga memberikan semangat berlebih guna menyelesaikan berbagai bentuk tugas dan tanggung jawab.

2.1.3.1 Teori Motivasi Kerja

Menurut Nawawi telah dikembangkan enam teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat diimplementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Keenam teori itu adalah:

1. Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow
2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg
3. Teori Prestasi (*Achievement*) dari David McClelland
4. Teori Penguatan (*Reinforcement*)
5. Teori Harapan (*Expectency*)
6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi³³.

Tiga teori yang terdahulu berfokus pada “apa” yang mendorong manusia melakukan suatu kegiatan. Teori-teori ini membahas tentang sesuatu yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja disebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu teori-teori tersebut dikelompokkan dalam kategori “Teori Isi (*Content Theories*)”.

Berikutnya tiga teori terakhir adalah teori-teori motivasi yang berfokus pada “bagaimana” mendorong manusia agar berbuat sesuatu, termasuk juga dalam bekerja disebuah organisasi/perusahaan. Dengan demikian berarti teori-

³³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h.352

teori motivasi tersebut membahas cara-cara dan langkah-langkah dalam memberikan dorongan, sehingga di kategorikan sebagai “Teori Proses”.

Dari beberapa teori tentang motivasi diatas, penulis membatasi dan memfokuskan pembahasan pada teori prestasi (*Achievement Theory*) dari David Mc. Clelland saja. Karena teori ini akan digunakan menjadi indikator dari motivasi dalam penelitian ini.

Menurut Mc. Clelland terdapat tiga kelompok kebutuhan manusia yang bisa memotivasi gairah bekerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement* = n. Ach)
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation* = n. Af)
3. Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power* = n. Pow)³⁴.

Kebutuhan akan prestasi (n. Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n. Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan akan hal itu tersedia bagi dirinya. Seseorang menyadari dengan prestasi kerja yang lebih tinggi akan mendorong pendapatan yang lebih besar. Dengan pendapatan yang besar itu akhirnya dapat memenuhi segala kebutuhan sehari-hari.

Kebutuhan akan Afiliasi (n. Af) merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena n. Af harus terjaga sebab setiap orang menginginkan: (a). kebutuhan akan perasaan diterima oleh

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas), (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 112

orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*) (b). kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*) (c). kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*) (d). kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Ketika seseorang telah mendapatkan apa yang diinginkan maka mereka dapat mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kebutuhan akan kekuasaan (n. Pow) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Dikarenakan n. Pow ini sejalan dengan ego manusia itu sendiri. Setiap pekerja pasti berkeinginan untuk lebih berkuasa dari pekerjalainnya. Dengan memiliki kekuasaan seseorang akan lebih dihormati dan dihargai. Kondisi ini secara langsung akan mendorong terjadinya persaingan antar karyawan yang kompetitif. Dilihat dari sisi positif yang diterima oleh perusahaan yakni perusahaan dapat menumbuhkan persaingan sehat antar karyawan supaya lebih bekerja dengan giat sehingga mendorong karyawan pada top performa.

Teori kebutuhan McClelland juga dijelaskan oleh Robbins yang menjelaskan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang individu perlukan dalam mencapai setiap tujuannya, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (n. Ach) : dorongan untuk unggul, untuk mencapai sederetan standar guna meraih kesuksesan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (n. Pow) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan.

3. Kebutuhan akan afiliasi (n. Aff): hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antar personal³⁵

Selanjutnya senada yang dijelaskan oleh Robbins diatas, menurut Gibson dalam Wahjono menjelaskan :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)
3. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)³⁶

Kebutuhan untuk berprestasi mengacu kepada peraih prestasi tinggi lebih menyukai tantangan menyelesaikan masalah dan menerima baik tanggung jawab pribadi untuk sukses atau gagal, tidak mengandalkan kebetulan atau karena pertolongan orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk kekuasaan di indikasikan dengan suka menerima tanggung jawab, suka mempengaruhi orang lain, suka suasana kompetitif, suka gengsi. Kemudian kebutuhan untuk afiliasi lebih menyukai persahabatan, kooperatif, suka hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang individu perlukan dalam mencapai setiap tujuannya yakni Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement* = n.Ach), Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation* = n. Af) dan Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power* = n. Pow).

³⁵ Stephen P Robbins, *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*, Edisi Kelima, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2002), h. 61

³⁶ Sentot Imam Wahjono, *Manajemen tata kelola organisasi bisnis*, (Jakarta: PT: INDEX, 2008), h. 151

2.1.3.2 Unsur-unsur Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones yang dikutip oleh Endo menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Arah Perilaku (*direction of behavior*)
2. Tingkat Usaha (*level of effort*)
3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)³⁷

Didalam bekerja ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih.

³⁷ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), *jurnal*, Universitas Kristen Petra, 2010, h.103

Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

Tingkat kegigihan mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk bekerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dituliskan diatas, maka dapat disintesis motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri individu sehingga individu lebih bersemangat dalam menyelesaikan berbagai bentuk tugas dan tanggung jawab. Adapaun indikator dari motivasi yakni Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan Afiliasi dan Kebutuhan akan Kekuasaan.

2.1.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gomes yang dikutip oleh Endo hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat seperti Tabel 2.1.

Tabel 2.1.
Hubungan Antara Motivasi dengan Kepuasan

Motivasi	Kepuasan	
	Tinggi	Rendah
Tinggi	I. Nilai Positif bagi organisasi dan bagi karyaawan	II. Nilai positif bagi organisasi dan nilai negative bagi karyawan
Rendah	III. Nilai negatif bagi organisasi, positif bagi karyawan	IV. Nilai negatif bagi organisasi dan bagi karyawan ³⁸

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Pada kuadran pertama dapat ditunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana disatu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan.

Kuadran kedua menunjukan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan kerja mereka. Beberapa

³⁸ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *op. cit.*, h. 105-106

alasan yang memungkinkan adalah karyawan membutuhkan pekerjaan dan uang. Uang dan pekerjaan tergantung pada kinerja yang baik, disatu sisi karyawan merasa bahwa mereka berhak mendapatkan gaji yang lebih atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, namun tidak mendapatkannya.

Pada kuadran ketiga terdapat kinerja yang rendah dari karyawan namun mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Perusahaan telah memberikan segala sesuatu sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan tidak mengeluh, namun tidak ada timbal balik yang berarti bagi perusahaan sehingga kerugian dapat dirasakan dari sisi perusahaan.

Kuadran keempat, karyawan tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan dari perusahaan. Situasi seperti inilah yang akan mendorong keinginan pegawai untuk berhenti dari pekerjaan atau keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan karena tidak ada manfaat yang dapat diperoleh baik oleh pegawai maupun perusahaan.

Selain itu, menurut Prabu yang dikutip oleh Endo bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai³⁹. Hal senada dikemukakan oleh Litjan dalam bukunya bahwa peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kepuasan kerja. Dalam hal ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja⁴⁰.

³⁹ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *op. cit.*, h. 106

⁴⁰ Lijan Poltak Sinambela, *op. cit.*, h. 267

2.2 Review Jurnal Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, diantaranya yaitu :

1. Widya Ngesti Pramono, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi pada sopir taksi PT. Express Pool Bekasi C), 2015

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran dari stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express pool Bekasi C. 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kausalitas korelasional. Penelitian dilakukan terhadap 171 sopir taksi PT. Express Pool Bekasi C dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 16.0.

Hasil dari regresi menunjukan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Stress kerja dan beban kerja secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai *adjusted R2* sebesar 0,805 atau (80,5). Hal ini menunjukan bahwa 80,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor stress

kerja dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 19,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

2. Sri Wahyuni, Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Engineers Indonesia Jakarta Utara.2010

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data/fakta yang tepat (sahih, benar, dan valid) dan dapat dipercaya (reliable) tentang seberapa jauh hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. United Engineers Indonesia Jakarta Utara. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan April sampai dengan Juni 2010. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Engineers Indonesia, Jakarta Utara sebanyak 170 orang, dan sampel yang digunakan sebanyak 114 orang karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional.

Hasil reliabilitas instrumen variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0.906. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $y^{\wedge} = 196.46 - 0.055X$. Hasil uji normalitas lilliefors menghasilkan L-hitung = 0,0052 sedangkan L-tabel = 0,083 untuk n=114 pada taraf signifikansi 0,05. Karena L-hitung < L-tabel maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan F-hitung (50,69) > F-tabel (3,92) yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan.

Uji kelinieran regresi menghasilkan F-hitung $(-0,94) < F\text{-tabel}$ (1,63) sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji Koefisien korelasi product moment menghasilkan $r\text{-hitung} = -0,558$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, dengan t-tabel sebesar -1,66 dan menghasilkan t-hitung sebesar -7,12 maka $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan berkorelasi negative antara variabel X dan Variabel Y. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 31,16 % variabel kepuasan kerja karyawan (Y) ditentukan oleh Beban Kerja (X). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negative antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. United Engineers Indonesia Jakarta Utara.

3. Septian Adistyana Putra, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BORWITA CITRA PRIMA di SIDOARJO, 2011

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh positif antara hubungan kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan PT Borwita Citra Prima di Sidoarjo. Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek pada PT Borwita Citra Prima yang pada saat ini tengah menghadapi masalah pada jumlah karyawan yang absen. PT Borwita Citra Prima merupakan perusahaan distributor consumer goods (barang konsumsi sehari-hari) dan pharmaceutical (obat-obatan dan barang

farmasi) yang berpatner dengan kurang lebih 25 prinsipal local maupun global.

Variabel penelitian ini adalah kompensasi (X1) yang terdiri dari gaji (X1.1), bonus (X1.2) dan tunjangan (X1.3). Motivasi yang terdiri dari lingkungan kerja (X2.1), keinginan dan harapan (X2.2), dan kebutuhan (X3.3). Sedangkan pada kepuasan kerja (Y) terdiri dari jenis pekerjaan (Y1), kesempatan pengembangan karir (Y2), rekan kerja (Y3) dan kondisi kerja (Y4).

Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *simple random sampling* yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sample penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima, sedangkan faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

4. Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT INCO SOROWAKO), 2007

Penelitian dilakukan di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako, bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis: 1). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. 2). Pengaruh motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan. 3). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan. 4). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan. 5). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (Explanatory research) yang membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu, variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja; variabel antara (Intervening variabel) yaitu variabel kepuasan kerja karyawan; dan variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu Kinerja perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogeny. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non staff divisi Tambang PT INCO yang berjumlah 764 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa 1). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. 4). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. 5). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

5. Isnan Masyjui, Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, 2005

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan yang berjumlah 66 pegawai, dengan menggunakan metode penelitian populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui angket, dokumentasi dan observasi, data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif (persamaan regresi ganda dan korelasi 2 prediktor dengan uji simultan serta uji parsial), metode analisis deskriptif presentase dan metode koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan masih termasuk kategori rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu sebesar $(2,729 > 2,00)$ serta sumbangan parsial sebesar 32,5 %. Sedangkan variabel disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan juga masih tergolong rendah. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil analisis data $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu sebesar $(2,206 > 2,00)$ serta sumbangan parsial sebesar 26,8 %.

6. Alfin Firmansyah, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kalimantan Steel Di Surabaya, 2012

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh positif antara hubungan motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Kalimantan Steel. Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek pada PT Kalimantan Steel yang pada saat ini tengah menghadapi masalah pada jumlah karyawan yang absen. PT Kalimantan Steel adalah perusahaan yang bergerak dibidang logam dan baja.

Variabel penelitian ini adalah Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modeling). Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini bahwa: (a) Faktor Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima. (b) Faktor komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima.

7. Rizka Afrisalia Nitasari, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus, 2012

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menguji dan

menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sample yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Central Asia Tbk cabang kudu sebanyak 119 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening.

Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linier yang dilakukan uji mediasi (*intervening*) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

8. Guswandi Pawatte, Jane M. Pangemanan, Sulaemana Engkeng, Hubungan Antara Supervisi Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C Blu RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Kota Manado, 2013

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara supervisi dan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi

Rawat Inap C Blu RSUP Prof. Dr. D. Kandou Manado. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu survey analitik dengan rancangan *cross sectional study* (studi potong lintang) yang dilakukan pada bulan April-Oktober 2013 dengan melibatkan 80 perawat. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara Univariat dan Bivariat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 42 responden (52,5%) menjawab puas dan 38 responden (47,5%) menjawab tidak puas, sebanyak 44 responden (55,5%) menjawab baik untuk variabel supervise dan sebanyak 36 responden (45,5%) menjawab tidak baik, sebanyak 46 responden (57,5%) menjawab beban kerja yang dilakukan tergolong ringan dan 34 responden (42,5%) menjawab berat. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara supervise dengan kepuasan kerja perawat dengan p value yaitu 0,035 ($p < 0,05$), dan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan p value 0,049 ($p > 0,05$).

9. Nidya Silviana Merita, Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada KPRI Ragom Gawi Kota Bandar Lampung. 2015

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada KPRI Ragom Gawi Kota Bandar Lampung. Hipotesis yang dirumuskan adalah stress dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada KPRI Ragom Gawi Kota Bandar Lampung. Metode pengumpulan

data menggunakan skala ordinal dengan jumlah responden 37 karyawan KPRI Ragom Gawi Kota Bandar Lampung.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah F-hitung $32,398 > F\text{-tabel } 3,29$ maka H_0 ditolak, H_a didukung, artinya stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KPRI Ragom Gawi Kota Bandar Lampung dan secara parsial stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

10. F. Juanda dan Dahlia. S, Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Makasar, 2008

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebesar 53 karyawan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Secara parsial, variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini diperoleh

nilai R Square sebesar 0,441, yang artinya bahwa 44,1% variasi Kepuasan kerja dijelaskan oleh variasi dalam variabel stres kerja dan motivasi kerja ini, sisanya sebesar 55,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 2.2
Matriks Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Pengarang Tahun	Judul	Variabel		
			B K	M K	K K
1.	WidyaNgesti Pramono 2015	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi pada sopir taksi PT. Express Pool Bekasi C	√	-	√
2.	Sri Wahyuni, 2010	Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Engineers Indonesia Jakarta Utara	√	-	√
3.	SeptianAdistyana.P 2011	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BORWITA CITRA PRIMA di SIDOARJO	-	√	√
4.	Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba, 2007	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT INCO SOROWAKO	-	√	√
5.	Isnan Masyjui 2005	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan	-	√	√
6.	Alfin Firmansyah	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pada	-	√	√

	2012	Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kalimantan Steel Di Surabaya			
7.	Rizka Afrisalia. N 2012	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus	-	√	√
8.	Guswandi Pawatte, JaneM. Pangemanan, Sulaemana Engkeng 2013	Hubungan Antara Supervisi Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C Blu RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Kota Manado	√	-	√
9.	Nidya Silviana. M 2015	Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada KPRI Ragom Gawi Kota Bandar Lampung	√	-	√
10.	F. Juanda, Dahlia. S 2008	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO)Tbk Cabang Makasar	-	√	√

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Keterangan :

BK : Beban Kerja

MK : Motivasi Kerja

KK : Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan antara variabel bebas dan variabel terikat terhadap penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian

sebelumnya, hanya terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikatornya yang digunakan peneliti pada setiap variabelnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Kepuasan kerja karyawan (Y). Kepuasan kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni Beban kerja sebagai X_1 , dan Motivasi kerja sebagai X_2 .

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keefektifitasan suatu organisasi. Dampak kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan turnover yang tinggi bagi perusahaan sehingga dapat membebankan biaya investasi pada pengadaan sumberdaya manusia (SDM). Selain itu juga akan mempengaruhi ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja bagi perusahaan dan berimplikasi pada kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dalam diri individu baik perasaan senang ataupun tidak senang yang berkaitan langsung dengan penilaian diri atas hasil pekerjaan yang telah dicapai. Terdapat banyak dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan serius oleh setiap perusahaan, karena karyawan menjadi penggerak utama dalam mencapai

visi dan misi suatu perusahaan. Dengan diperhatikannya kepuasan kerja, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya apabila kepuasan kerja mereka tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila sikap yang ditunjukkan negatif, maka dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tersebut rendah. Sikap negatif yang akan ditunjukkan oleh seorang karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya yaitu seperti terlihat dalam tingginya tingkat *turnover* karyawan. Hal ini bisa menghambat proses perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Beban kerja berlebih dan Motivasi Kerja. Beban kerja adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh individu dari suatu unit ataupun departemen dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja dibedakan atas dua jenis yaitu beban kerja berlebih kuantitatif (*quantitative overload*) dan beban kerja berlebih kualitatif (*qualitative overload*). Beban kerja yang baik adalah beban kerja yang disesuaikan dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh para pekerjanya.

Beban kerja yang baik akan membantu pekerja dalam meningkatkan kepuasan serta kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan tersebutlah yang menstimulis peningkatan kepuasan karyawan terhadap segala bentuk pekerjaannya. Pada hasil penelitian Widya Ngesti Pramono

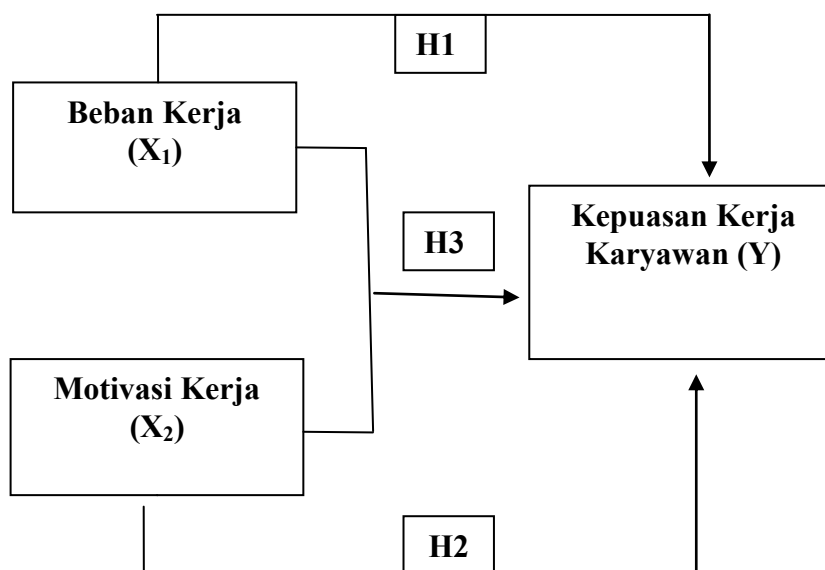
(2015) menunjukan Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada sopir taksi PT. Express Pool Bekasi C. Penelitian tersebut berarti bahwa semakin tinggi beban kerja seorang pekerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja pekerja tersebut, sebaliknya semakin proporsional beban kerja pekerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pekerja.

Kemudian faktor lain ialah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang sehingga dapat memberikan semangat berlebih guna menyelesaikan berbagai bentuk tugas dan tanggung jawab. Kebutuhan-kebutuhan dalam meningkatkan motivasi seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuatan agar dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Motivasi secara positif akan mendorong seseorang bersikap dan berperilaku positif dilingkungan ia bekerja. Sebaliknya pengaruh motivasi secara negative karena tidak terpenuhi akan memunculkan sikap dan perilaku buruk yang cenderung akan merugikan perusahaan.

Oleh karena itu, para pemimpin perusahaan sekiranya bisa lebih akrab dan memberikan motivasi terhadap karyawan dengan sekedar memuji hasil kerja karyawan. Kondisi ini bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi karena karyawan merasa diakui dan dihargai dalam melakukan pekerjaan tersebut sehingga motivasi mereka dalam bekerja akan terus meningkat. Pada hasil penelitian Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2007) menunjukan bahwa Motivasi

secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kepuasan kerja karyawan pada Pegawai di Divisi Tambang PT INCO SOROWAKO. Penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik Motivasi Pegawai maka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja tersebut, sebaliknya semakin rendah Motivasi pegawai maka semakin rendah Kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara Beban kerja dan Motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Keterangan:

X₁ : Variabel Bebas = Beban Kerja

X₂ : Variabel Bebas = Motivasi Kerja

Y : Variabel Terikat = Kepuasan Kerja

→ = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

H_o : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

H_a : Beban kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

Hipotesis 2:

H_o : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya..

H_a : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

Hipotesis 3:

H_o : Beban kerja, dan Motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

H_a : Beban kerja, dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugrah Jaya)

PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugrah Jaya) adalah suatu perusahaan perkapalan, pemilik kapal, servis bunker, perdagangan dan perusahaan pemborong yang sudah dibentuk sejak Februari 2008. Melayani suatu macam pelayanan yang menyeluruh untuk pengiriman, pekerjaan tambang, kontruksi, perusahaan minyak dan gas.

A. PT. Kanaya memiliki dan mengoperasikan:

1. SPOB (Self Propeller Oil Berge) untuk servis bunker angkutan laut
2. Crew boat, kapal utility, AHTS, dan kapal supply, dan
3. Menyediakan jasa pelabuhan dan fasilitas-fasilitas pada kawasan Pelabuhan Tanjung Priuk untuk berbagai aspek tentang jasa perkapalan, logistic dan Konsolidasi.

B. Kepemilikan Kapal dan Operator

PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugrah Jaya) memiliki dan mengoperasikan kapal minyak dan kapal-kapal lepas pantai. PT. Kanaya mempunyai berbagai ukuran kapal, yang menyediakan fleksibilitas tinggi dan menyesuaikan pada persyaratan transportasi laut yang diinginkan klien lebih spesifik.

Daftar kapal kapal yang dimiliki, antara lain:

1. SPOB. Kanaya Prima 99 (HSD 550.000 liter)
2. SPOB Kanaya Indah 99 (HSD 500.000 liter)
3. MT. Hairani 99 (HSD 550.000 liter)
4. SV. Osam Eagle (Kapal Utility = 2 x 600 HP)
5. SV. Kharisma (Kapal Utility = 2 x 600 HP)
6. SV. Rig Tender Elang (Kapal Utility = 2 x 740 HP)
7. SV. Rig Tender Nuri (Kapal Utility = 2 x 740 HP)
8. SV. Osam Civet (Kapal Utility = 2 x 1000 HP)
9. SV. Canopus (Kapal Utility = 2 x 1200 HP)
10. SV. Sea Carrier I (Kapal Utility = 2 x 1300 HP)

C. Pelayanan Bunker dan Perdagangan

PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugerah Jaya) bekerjasama dengan PERTAMINA untuk menyediakan bahan bakar minyak untuk memenuhi kebutuhan perusahaan minyak dan gas juga perusahaan pelayaran. PT. Kanaya menawarkan semua jenis bahan bakar, dari bahan bakar yang mengandung kadar belerang yang rendah sampai minyak bakar berat dengan kadar belerang lebih dari 35 %.

D. Keagenan Kapal

PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugerah Jaya) menawarkan keseluruhan jasa keagenan kapal di Indonesia melalui kantor-kantor cabang pendukung

dan melalui kantor perwakilan seperti kepada penyewa atau pemilik kapal di dalam bidang sebagai berikut:

- Kerapihan Muatan
- Dokumentasi
- Manajemen Kapal

3.1.2 Visi dan Misi PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugerah Jaya)

1. Visi PT. Kanaya

Menjadi salah satu perusahaan swasta nasional yang maju, berkembang dan berkualitas

2. Misi PT. Kanaya

1. Menjadi bagian penting dalam mendukung pembangunan dan pertumbuhan ekonomi
2. Meningkatkan pelayanan transportasi laut didalam negeri menjadi maju melalui pemuasan pelanggan.

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugerah Jaya), Jakarta yang beralamat di Perkantoran Islamic Center Jl. Krama Jaya No. 22Q, Jakarta Utara 14260 – Indonesia. Penelitian dilakukan sejak bulan Mei – Juli 2015.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori⁴¹.

Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Kanaya⁴². Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden yang telah dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik⁴³.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya (*independent*) yaitu Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikatnya (*dependent*) yaitu Kepuasan Kerja(Y).

⁴¹Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.42-43

⁴² Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6

⁴³ Sugiyono, *op.cit*, h.95

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
kepuasan kerja (Y) kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dalam diri individu baik perasaan senang ataupun tidak senang berkaitan langsung dengan penilaian diri atas hasil pekerjaan yang telah dicapai seperti pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Robbins & Judge (2008), Luthans dalam Husein (2000), Gibson, dkk (2012)	1. <i>The work itself</i> (Pekerjaan itu sendiri)	Pekerjaan yang menarik	1	Likert
		Pekerjaan yang disukai	2	
		Pekerjaan yang menantang	3	
		Memberi kesempatan karyawan untuk belajar	4	
	2. <i>Pay</i> (Pembayaran)	Sesuai dengan beban kerja	5	Likert
		Sesuai dengan resiko kerja	6	
		Sesuai dengan jenis kerja	7	
	3. <i>Promotion</i> (Promosi)	Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan	8	Likert
	4. <i>Supervision</i> (Pengawasan)	Memperhatikan karyawan	9	Likert
		Memberi bantuan	10	
		Memberi dukungan	11	
	5. <i>Co-Workers</i> (Rekan Kerja)	Saling membantu	12	Likert
		Saling mendukung	13	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Beban Kerja (X1) beban kerja adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh individu dari suatu unit ataupun departemen dalam kurun waktu tertentu baik berupa beban kerja berlebih kuantitatif ataupun kualitatif.	Berlebih kuantitatif (<i>Quantitative Overload</i>)	Tugas - tugas yang terlalu banyak	14	Likert
		Target kerja melebihi kemampuan	15	
		Mudah lelah	16	
		Merasa tegang saat bekerja	17	
Ashar(2008), Anies (2005), Susan Cartwright dalam Purba (2012) dan Peter A. Hancock dan Paula A. Desmon (2012)	Berlebih kualitatif (<i>Qualitative Overload</i>)	Tingkat kesulitan pekerjaan	18	Likert
		Tingkat kerumitan pekerjaan	19	
		Tidak mampu melakukan suatu tugas	20	
		Tugas tidak sesuai potensi	21	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Motivasi Kerja (X2) Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang sehingga dapat memberikan semangat berlebih guna menyelesaikan berbagai bentuk tanggung jawab. Dimensi dari motivasi kerja adalah Kebutuhan	Kebutuhan akan prestasi	Mengembangkan kreativitas	22	Likert
		Antusias berprestasi	23	
		Memiliki dorongan untuk unggul	24	

akan Prestasi, Kebutuhan akan Afiliasi dan Kebutuhan akan Kekuasaan. Mc. Clelland dalam hasibuan (2010). Robbins (2002), Gibson dalam Wahjono (2008)		Menyukai tantangan	25	
		Menerima tanggung jawab	26	
	Kebutuhan akan afiliasi	Rasa ingin diterima oleh orang lain	27	Likert
		Suka dengan hubungan timbal balik yang tinggi	28	
		Kedekatan antar personal	29	
		Menyukai persahabatan	30	
	Kebutuhan akan kekuasaan	Sering mempengaruhi orang lain	31	Likert
		Ingin dihargai	32	
		Memiliki keinginan untuk lebih berkuasa	33	
		Suka suasana kompetitif	34	
		Ingin dihormati	35	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur⁴⁴.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Gambar 3.1
Bentuk Skala Likert Interval 1-5
 Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

⁴⁴ Suryabarata, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2004), h. 26-27

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴⁵. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan tetap di PT. Kanaya yang berjumlah 59 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi⁴⁶. Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{59}{1 + 59 (0.05)^2}$$

$$= 52$$

Keterangan :

N =Jumlah Populasi,

n = jumlah sampel

e = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

Maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 52 orang.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h.117

⁴⁶ *Ibid*, h.118

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel.

Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling* (*accidental sampling*), *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* (*accidental sampling*). *Convenience sampling* (*accidental sampling*) adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan⁴⁷.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

⁴⁷ Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11-12

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya⁴⁸. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua tehnik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner

⁴⁸ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jogjakarta: Universitas Gajah Mada, 2004), h.39

penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen⁴⁹. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu data pendukung tentang variabel terikat yaitu data *turnover intention*. Data tersebut berupa data keluar masuk karyawan selama 4 tahun terakhir.

Selain itu peneliti juga menggunakan buku, tesis, survey, skripsi, dan jurnal terdahulu sejenis dengan yang peneliti teliti saat ini melalui media internet guna mendapatkan informasi tambahan yang dapat mendukung penelitian ini.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

⁴⁹ Endang Mulyatiningsih, *op.cit*, h.13.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan⁵⁰. Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuisisioner yang dibagikan. Jawaban dari kuisisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu⁵¹. Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

⁵⁰ Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h.303.

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h.171

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai cronbach's alpha > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel⁵².

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 52 orang karyawan di PT. Kanaya.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati

⁵² Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁵³. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁵⁴.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas⁵⁵.

⁵³ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h. 138

⁵⁴ Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

⁵⁵ Husein Umar, *op.cit*, h.80

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas⁵⁶.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif⁵⁷.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

⁵⁶ Husein Umar, *op.cit*, h.82

⁵⁷ Duwi Priyatno, *op.cit*,h.61

a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ ,	: Koefisien regresi
X ₁	: Variabel bebas
X ₂	: Variabel bebas

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat⁵⁸. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

Keterangan:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

R² : Koefisien determinasi

N : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

H₀ : beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria:

1. H₀ diterima jika F_{hitung} < F_{table} atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika F_{hitung} > F_{table} atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

⁵⁸ *Ibid*, h. 67

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat⁵⁹.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

⁵⁹ Duwi Priyatno, *op.cit*, h. 66

BAB IV

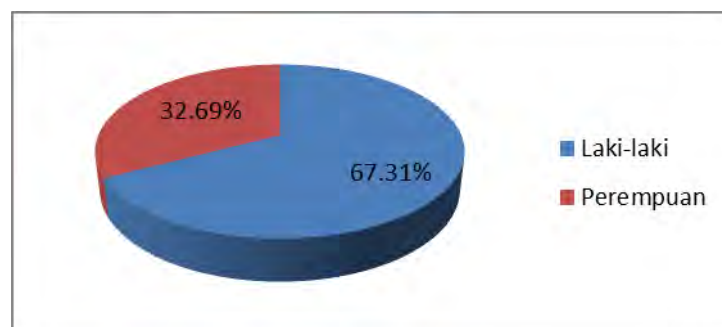
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada 52 orang karyawan di PT. Kanaya. Kuisioner tersebut terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama mengenai kepuasan kerja, bagian kedua mengenai beban kerja, dan bagian ketiga mengenai motivasi kerja. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, penghasilan per bulan, dan pendidikan. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

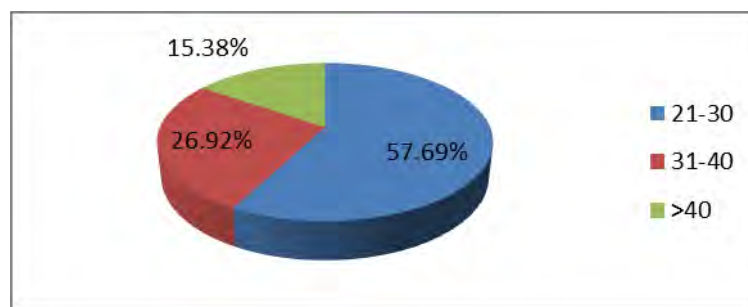


Gambar 4.1
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa dari 52 responden yang terpilih sebagai sampel, responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu 35 orang (67,31%) sedangkan perempuan hanya 17 orang (32,69%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dari karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Kanaya. Hal ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan di PT. Kanaya lebih mengutamakan keahlian dan ketekunan dari seorang laki-laki dibanding perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

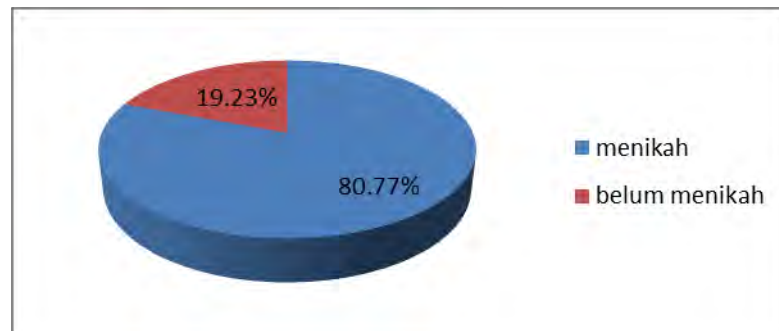


Gambar 4.2
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak berada pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 30 orang (57,69%) sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (26,92%), dan berusia >40 tahun sebanyak 8 orang (15,38%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang masih tergolong baru lebih mengutamakan tenaga-tenaga muda yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja guna mengembangkan performa perusahaan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan



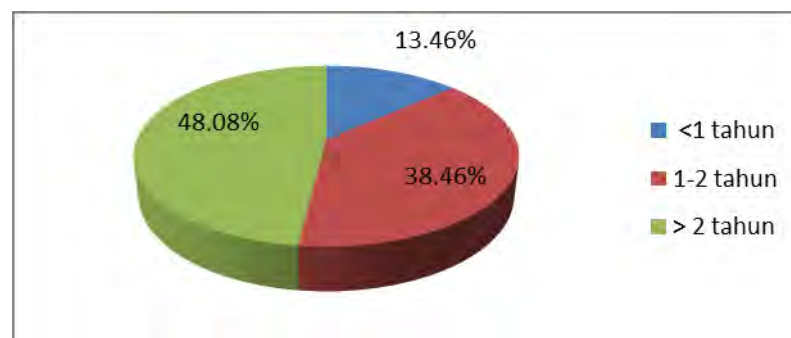
Gambar 4.3

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa status perkawinan responden yang terbanyak berada dalam status menikah yaitu sebanyak 42 orang (80,77%) sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 10 orang (19,23%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT.Kanaya sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab keluarga. Karyawan lebih memilih bertahan diperusahaan karena tuntutan untuk memenuhi kebutuhan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



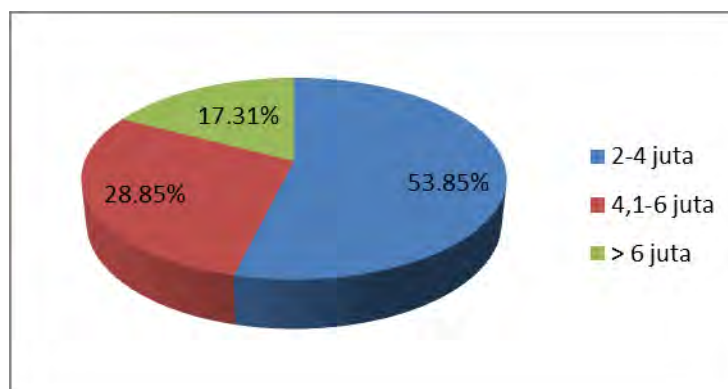
Gambar 4.4

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada gambar 4.4 diatas bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang telah bekerja >2 tahun yaitu sebanyak 25 orang (48.08%). Kemudian karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 20 orang (38,46%). Dan sisanya karyawan yang bekerja <1 tahun sebanyak 7 orang (13,46%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bersifat loyal terhadap perusahaan karena mayoritas telah bekerja lebih dari 2 tahun dan tingkat *turnover* yang terjadi masih dalam batas normal.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan



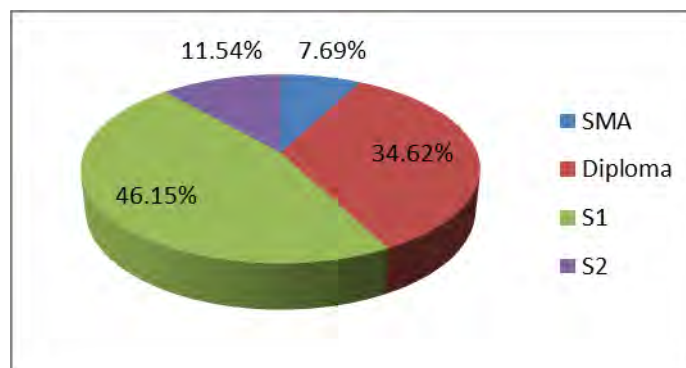
Gambar 4.5

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat diketahui bahwa dari 52 responden yang terpilih sebagai sampel, mayoritas karyawan memiliki penghasilan per bulan pada *range* 2-4 juta sebanyak 28 orang (53,85%), kemudian pada *range* 4,1-6 juta sebanyak 15 orang (28,85%), dan karyawan berpenghasilan > 6 juta sebanyak 9 orang (17,31%). Hal ini menunjukkan gaji yang diterima mengakibatkan kepuasan kerja menjadi rendah karena tidak bisa menutup biaya hidup secara keseluruhan.

4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambar 4.6
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan Gambar 4.6, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Kanaya sebagian besar berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 24 orang (46,15%), disusul Diploma sebanyak 18 orang (23,08%), lalu S2 sebanyak 6 orang (11,54%), dan yang terendah adalah berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 4 orang (7,69%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan di PT. Kanaya membutuhkan keahlian dalam menganalisa pekerjaan dan kemampuan manajerial bukan sekedar keahlian mengoperasikan sebuah alat.

4. 2 Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji coba kepada 30 responden di PT.KBN (Kawasan Berikat Nusantara) tepatnya di divisi SDM dan Umum yang memiliki karakteristik yang sama dengan PT. Kanaya. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk masing-masing butir pernyataan yang ada. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi *product moment* dengan ketentuan kevalidan instrument apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $N = 30$. Sehingga didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)			
1	0,361	0,709	Valid
2	0,361	0,818	Valid
3	0,361	0,607	Valid
4	0,361	0,685	Valid
5	0,361	0,538	Valid
6	0,361	0,660	Valid
7	0,361	0,674	Valid
8	0,361	0,876	Valid
9	0,361	0,809	Valid
10	0,361	0,706	Valid
11	0,361	0,663	Valid
12	0,361	0,775	Valid
13	0,361	0,620	Valid
Beban Kerja (X₁)			
14	0,361	0,613	Valid
15	0,361	0,516	Valid

16	0,361	0,627	Valid
17	0,361	0,661	Valid
18	0,361	0,609	Valid
19	0,361	0,533	Valid
20	0,361	0,540	Valid
21	0,361	0,619	Valid
Motivasi kerja (X₂)			
22	0,361	0,799	Valid
23	0,361	0,866	Valid
24	0,361	0,710	Valid
25	0,361	0,825	Valid
26	0,361	0,605	Valid
27	0,361	0,605	Valid
28	0,361	0,394	Valid
29	0,361	0,566	Valid
30	0,361	0,811	Valid
31	0,361	0,590	Valid
32	0,361	0,671	Valid
33	0,361	0,526	Valid
34	0,361	0,609	Valid
35	0,361	0,597	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* >

0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban kerja	0,935	Reliabel
Motivasi kerja	0,847	Reliabel
Kepuasan kerja	0,918	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2016.

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0,935; 0,847; dan 0,918. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada 52 Karyawan di PT. Kanaya yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 13 butir pernyataan dari nomor 1-13, variabel beban kerja sebanyak 8 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 14-21, variabel motivasi kerja sebanyak 14 butir pernyataan dari nomor 22-35, dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-13. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi, dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 4 pernyataan, pembayaran yang terdiri dari 3 pernyataan, promosi yang terdiri dari 1 pernyataan, pengawasan terdiri dari 3 pernyataan dan rekan kerja yang terdiri dari 2 pernyataan.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan itu sendiri											
1	Pekerjaan saya menarik untuk dikerjakan	13	25.0%	10	19.2%	11	21.2%	16	30.8%	2	3.8%
2	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	10	19.2%	21	40.4%	11	21.2%	8	15.4%	2	3.8%
3	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya emban	12	23.1%	20	38.5%	10	19.2%	7	13.5%	3	5.8%
4	Pekerjaan sekarang memberikan saya kesempatan untuk belajar	14	26.9%	11	21.2%	8	15.4%	17	32.7%	2	3.8%

	Jumlah	12.25	23.6%	15.5	29.8%	10	19.3%	12	23.1%	2.25	4.3%
Pembayaran											
5	Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan	10	19.2%	23	44.2%	11	21.2%	6	11.5%	2	3.8%
6	Resiko pekerjaan sebanding dengan pendapatan yang saya terima	14	26.9%	21	40.4%	9	17.3%	6	11.5%	2	3.8%
7	Pendapatan saya sebanding dengan jenis pekerjaan yang saya kerjakan	15	28.8%	6	11.5%	21	40.4%	8	15.4%	2	3.8%
	Jumlah	13	25.0%	16.7	32.0%	13.7	26.3%	6.7	12.8%	2	3.8%
Promosi											
8	Perusahaan di tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kenaikan jabatan	14	26.9%	16	30.8%	12	23.1%	6	11.1%	4	7.7%
Pengawasan											
9	Saya merasa diperhatikan dalam bekerja oleh atasan	15	28.8%	14	26.9%	9	17.3%	11	21.2%	3	5.8%
10	Atasan memberikan bantuan saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja	15	28.8%	22	42.3%	8	15.4%	6	11.5%	1	1.9%
11	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	15	28.8%	14	26.9%	9	17.3%	13	25.0%	1	1.9%
	Jumlah	14	10,50%	40,5	30,45%	40,5	30,45%	26,5	19,95%	11,5	8,65%
Rekan Kerja											
12	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	12	23.1%	24	46.2%	10	19.2%	5	9.6%	1	1.9%
13	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	10	19.2%	26	50.0%	12	23.1%	1	1.9%	3	5.8%
	Jumlah	11	21.15%	25	48.10%	11	21.15%	3	5.75%	2	3.85%
Jumlah rata-rata variabel kepuasan kerja		169	25.0%	218	32.2%	120	17.8%	141	20.9%	28	4.1%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan sebagai berikut: analisis deskriptif variabel kepuasan kerja berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 4 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 29.8%, sangat tidak setuju 23.6%, setuju sebesar 23,1%, netral sebesar 19,3%, dan sangat setuju dengan skor 4.3%. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden mengaku tidak setuju bahwa pekerjaan dikantor sesuai dengan persepsi mereka.

Dimensi kedua adalah pembayaran. Responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 32.0%, sangat tidak setuju sebesar 26.3%, netral sebesar 25,0%, setuju 12.8%, dan sangat setuju sebesar 3.8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pembayaran yang mereka terima masih kurang sesuai dengan harapan mereka dan tidak mencukupi.

Dimensi ketiga adalah promosi. Responden yang menjawab tidak setuju sebesar 30,8%, sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 26.90%, netral sebesar 23.10%, sangat setuju sebesar 11.50%, dan disusul dengan setuju sebesar 7.70%. Hal ini menunjukkan karyawan belum mendapatkan kesempatan mendapatkan promosi yang diharapkan.

Dimensi keempat adalah pengawasan. Responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 32.0%, sangat tidak setuju sebesar 28.8%, setuju sebesar 19.2%, netral sebesar 16,7% dan disusul dengan sangat setuju sebesar 3.2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden merasa tidak puas terhadap sikap atasan mereka yang kurang membimbing dan membantu dalam melakukan pekerjaan.

Dimensi kelima adalah rekan kerja. Responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 48.10%, sangat tidak setuju dan netral sebesar 21.15%, setuju sebesar 5.75%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 3.85%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden cenderung tidak setuju bahwa rekan kerja mereka saling membantu dan memberi masukan ketika ada masalah.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden masih merasakan kepuasan kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari respon karyawan yang mayoritas menjawab tidak setuju dan pada akhirnya karyawan menunjukkan sikap negatif yaitu dengan datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas serta *resign* dari tempat kerja. Sikap negatif yang ditunjukkan karyawan tersebut diakibatkan promosi dan gaji yang belum sesuai dengan harapan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Penelitian ini mengangkat variabel beban kerja yang terdiri dari 2 dimensi, yaitu berlebih kuantitatif yang terdiri dari 4 butir pernyataan dari nomor 14-17, dan berlebih kualitatif yang terdiri dari 4 butir pernyataan dari nomor 18-21.

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Beban Kerja

No.	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
Beban Kerja Kuantitatif											
14	Tugas yang saya kerjakan terlalu banyak	1	1.9%	10	19.2%	11	21.2%	21	40.4%	9	17.3%
15	Target kerja melebihi kemampuan yang saya miliki	1	1.9%	3	5.8%	11	21.2%	32	61.5%	5	9.6%
16	Saya merasa mudah lelah saat bekerja	4	7.7%	5	9.6%	9	17.3%	27	51.9%	7	13.5%
17	Saya merasa tegang saat bekerja	4	7.7%	13	25.0%	17	32.7%	5	9.6%	13	25.0%
	Jumlah	2.5	4.8%	7.75	14.9%	12	23.1%	21.25	40.9%	8.5	16.4%
Beban Kerja Kualitatif											
18	Pekerjaan saya memiliki tingkat kesulitan yang tinggi	5	9.6%	9	17.3%	8	15.4%	23	44.2%	7	13.5%
19	Pekerjaan saya memiliki tingkat kerumitan yang tinggi	4	7.7%	7	13.5%	15	28.8%	15	28.8%	11	21.2%
20	Terkadang saya tidak mampu untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	1	1.9%	3	5.8%	14	26.9%	9	17.3%	25	48.1%
21	Tugas-tugas yang saya kerjakan tidak sesuai	3	5.8%	4	7.7%	18	34.6%	10	19.2%	17	32.7%

	dengan potensi yang saya miliki										
	Jumlah	3.25	6.3%	5.75	11.1%	13.75	26.4%	14.25	27.4%	15	28.9%
	Jumlah rata-rata variabel beban kerja	23	5.5%	57	13.7%	86	25.2%	145	34.9%	105	20.7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut: Analisis deskriptif variabel beban kerja berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi pertama yaitu berlebih kuantitatif yang terdiri dari 4 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 40.9%, sangat setuju 16.4%, netral sebesar 23.1%, tidak setuju 14.9 %, dan sangat tidak setuju 4.8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori setuju. Artinya karyawan merasa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak dan melebihi kemampuan karyawan.

Dimensi kedua adalah berlebih kualitatif. Responden yang menjawab setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 27.4%, yang menjawab sangat setuju sebesar 28.9%, netral sebesar 26.4%, tidak setuju sebesar 11.1%, dan disusul dengan sangat tidak setuju sebesar 6.3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tidak setuju. Artinya karyawan merasa terbebani dengan standar kerja dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menganggap bahwa beban kerja di perusahaan masih tergolong tinggi dan membebani mereka. Hal ini ditunjukkan dari repon jawaban karyawan yang mayoritas menjawab setuju. Karyawan menganggap perusahaan memberikan tugas-tugas yang terlalu banyak dengan tingkat kesulitan yang tinggi sehingga terkadang karyawan tidak mampu untuk melaksanakan tugasnya dan merasa lelah.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel bebas kedua pada penelitian ini adalah motivasi kerja yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 22-35. Pada variabel ini terdapat 3 dimensi, dimensi pertama yaitu kebutuhan akan prestasi terdiri dari 5 pernyataan, kebutuhan akan afiliasi terdiri dari 4 pernyataan, dan kebutuhan akan kekuasaan terdiri dari 5 pertanyaan.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		BS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Kebutuhan akan Prestasi											
22	Dalam bekerja saya mengembangkan kreativitas yang saya miliki	7	13.5%	22	42.3%	17	32.7%	6	11.5%	0	0.0%
23	Saya selalu antusias untuk meningkatkan prestasi	6	11.5%	16	30.8%	20	38.5%	5	9.6%	5	9.6%
24	Ditempat kerja saya memiliki dorongan untuk unggul dari yang lain	6	11.5%	2	3.8%	24	46.2%	17	32.7%	3	5.8%
25	Saya menyukai berbagai tantangan yang diberikan oleh perusahaan	5	9.6%	35	67.3%	12	23.1%	0	0.0%	0	0.0%
26	Saya menerima tanggung jawab dengan baik	4	7.7%	21	40.4%	22	42.3%	5	9.6%	0	0.0%
	Jumlah	5.6	10.8%	19.2	36.9%	19	36.6%	6.6	12.7%	1.6	3.1%
Kebutuhan akan Afiliasi											
27	Keberadaan saya diterima oleh orang lain ditempat saya bekerja	24	46.2%	22	42.3%	6	11.5%	0	0.0%	0	0.0%
28	Ditempat kerja saya dan pegawai yang lain saling tolong-menolong	6	11.5%	35	67.3%	11	21.2%	0	0.0%	0	0.0%
29	Saya memiliki kedekatan antar	1	1.9%	29	55.8%	18	34.6%	4	7.7%	0	0.0%

	personal dengan para pegawai ditempat saya bekerja										
30	Ditempat kerja saya bersahabat dengan siapapun	3	5.8%	24	46.2%	18	34.6%	4	7.7%	3	5.8%
	Jumlah	8.5	16.4%	27.5	52.9%	13.25	25.5%	2	3.9%	0.75	1.5%
Kebutuhan akan Kekuasaan											
31	Saya mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	1	1.9%	19	36.5%	18	34.6%	13	25.0%	1	1.9%
32	Saya merasa dihargai ditempat saya bekerja	3	5.8%	35	67.3%	14	26.9%	0	0.0%	0	0.0%
33	Saya merasa ingin lebih berkuasa dari pegawai lainnya	3	5.8%	26	50.0%	19	36.5%	4	7.7%	0	0.0%
34	Saya menyukai suasana kerja yang kompetitif	25	48.1%	22	42.3%	5	9.6%	0	0.0%	0	0.0%
35	Saya merasa dihormati ditempat saya bekerja	16	30.8%	11	21.2%	15	28.8%	9	17.3%	1	1.9%
	Jumlah	9.6	18.5%	22.6	43.5%	14.2	27.3%	5.2	10.0%	0.4	0.8%
	Jml rata-rata variabel motivasi kerja	110	15.1%	319	43.8%	219	30.1%	67	9.2%	13	1.8%

Sumber: Data diolah peneliti, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut analisis deskriptif variabel motivasi kerja berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi pertama yaitu kebutuhan akan prestasi yang terdiri dari 5 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 36.9%, netral 36,6%, setuju sebesar 12.7%, sangat tidak setuju 10,8% dan sangat setuju 3.1%. Hal ini berarti motivasi kerja pada dimensi kebutuhan akan prestasi belum terpenuhi sehingga mendorong penurunan terhadap motivasi.

Dimensi kedua adalah kebutuhan akan afiliasi. Responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 52.9%, netral sebesar 25.5%, sangat tidak setuju sebesar 16.4%, setuju sebesar 3.9%, dan disusul dengan sangat setuju sebesar 1.5%. Hal ini berarti motivasi kerja dimensi kebutuhan akan afiliasi

berada pada kategori tidak baik dilihat dari persentase jawaban responden yang lebih banyak tidak setuju sehingga dapat dikatakan bahwa dimensi kebutuhan akan afiliasi tidak mendukung motivasi kerja karyawan.

Dimensi ketiga adalah kebutuhan akan kekuasaan. Responden yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 43.5%, yang menjawab netral sebesar 27.3%, sangat tidak setuju sebesar 18.5%, setuju sebesar 10.0%, dan disusul dengan sangat setuju sebesar 0.8%. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan kekuasaan dalam kategori tidak baik dalam menunjang motivasi kerja dilihat dari persentase jawaban yang mayoritas responden yang menjawab tidak setuju.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden masih merasakan motivasi kerja yang rendah. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan tidak tersedia seperti pengangkatan kerja untuk dapat mengemban tugas yang lebih menantang untuk dapat mengembangkan kreativitas yang dimiliki dan nantinya berpengaruh juga terhadap penghasilan yang diterima. Hasil dari tidak terpenuhinya motivasi kerja membuat karyawan sering datang terlambat ke tempat kerja.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Beban kerja	Motivasi kerja
N		133	133	133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.70	22.50	27.20
	Std. Deviation	13.009	6.535	8.070
Most Extreme	Absolute	.053	.050	.049
Differences	Positive	.053	.048	.049
	Negative	-.046	-.050	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.609	.582	.569
Asymp. Sig. (2-tailed)		.852	.888	.902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah peneliti, 2016.

Berdasarkan tabel uji normalitas pada Tabel 4.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 uji kolmogorov-smirnov, dapat dilihat nilai sig dari penelitian ini adalah lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X1
ANOVA Table

				Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	Linearity	1718,942	23	74,737	3,251	,002
				870,820	1	870,820	37,876	,000
			Deviation from Linearity	848,122	22	38,551	1,677	,098
	Within Groups			643,750	28	22,991		
	Total			2362,692	52			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel beban kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X2

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Between (Combined)	1542,026	34	45,354	,939	,577
* Motivasi Kerja Groups Linearity	818,231	1	818,231	16,950	,001
Deviation from Linearity	723,795	33	21,933	,454	,974
Within Groups	820,667	17	48,275		
Total	2362,692	52			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2016.

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.001. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:.

Tabel 4.9
Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Beban Kerja	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,039	-,020
		Sig. (2-tailed)	.	,785	,890
		N	52	52	52
	Beban Kerja	Correlation Coefficient	,039	1,000	,349*
		Sig. (2-tailed)	,785	.	,011
		N	52	52	52
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-,020	,349*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,890	,011	.
		N	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2016.

Pada Tabel 4.9, diketahui korelasi antara korelasi antara beban kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,785; dan korelasi antara motivasi kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,890. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.3.4 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan

dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	,885	1,130
	Motivasi Kerja	,885	1,130

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk beban kerja dan motivasi kerja sebesar 1,130; 1,130. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara keempat variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.4 Analisis Regresi

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,945	4,800		7,697	,000
	Beban Kerja	-,582	,131	-,461	-4,444	,000
	Motivasi Kerja	,335	,080	,432	4,172	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.11, persamaan regresi linier yang didapat adalah $Y = 36,945 - 0,582X_1 + 0,335X_2$. Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja bernilai negatif, yaitu -0,582. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor beban kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,582.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,335. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,335.

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel beban kerja, motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

H_1 diterima jika atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha=5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $52-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. nilai signifikansi 0,05 dan nilai t_{tabel} dari 49 responden adalah 2,009. Sehingga hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H_1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,444. Nilai t_{hitung} variabel beban kerja kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $-t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-4.444 < 2,009$. Signifikansi pada variabel beban kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 variabel Motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,172. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi kerja kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.172 > 2,009$. Signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2 Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 : Variabel beban kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Variabel beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji F:

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

H_1 diterima jika signifikansi $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen beban kerja, motivasi kerja terhadap Variabel Dependen kepuasan kerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1261,908	2	630,954	28,086	,000 ^a
	Residual	1100,784	49	22,465		
	Total	2362,692	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2016.

Pada Tabel 4.12, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 28,086. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $52-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,19, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak atau variabel independen beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,515	4,740

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016.

Dari Tabel 4.13, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,515 atau (51,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 51,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor beban kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel. 4.14
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	<i>Adjusted R²</i>	<i>t_{hitung}</i>
Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$\hat{Y}=36,945-0,582X_1+0,335X_2$	0,515	
	Beban kerja terhadap Kepuasan kerja (parsial)	H ₀ ditolak			-4.444
	Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja (parsial)	H ₀ ditolak			4.172

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.14, H₀ pada hipotesis pertama dan hipotesis kedua ditolak. Maka beban kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh negatif, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Kanaya.

Salah satu faktor yang terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan tabel diatas adalah beban kerja. Beban kerja yang baik akan membantu pekerja dalam meningkatkan kepuasan serta kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan tersebutlah yang menstimulis peningkatan kepuasan karyawan terhadap segala bentuk pekerjaannya. Hasil hipotesis yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Kanaya yaitu beban kerja dalam kategori tidak baik. Hal ini bisa dilihat pada hasil

analisis deskriptif variabel beban kerja bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban tidak setuju sebesar 34,9%. Beban kerja yang proporsional dengan kemampuan kerja karyawan akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara beban kerja dan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,904 > 1,66$. Penelitian ini juga sejalan dengan dilakukan oleh Widya Ngesti Pramono (2015) menunjukkan Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada sopir taksi PT. Express Pool Bekasi C. Penelitian tersebut berarti bahwa semakin tinggi Beban kerja seorang pekerja maka akan semakin rendah Kepuasan kerja pekerja tersebut, sebaliknya semakin proporsional beban kerja pekerja maka semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja seorang pekerja.

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Seperti yang ditunjukkan Tabel 4.14 bahwa H_0 pada hipotesis kedua ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Kanaya yang menunjukkan motivasi kerja tidak baik karena sebagian besar responden sebagian besar menjawab tidak setuju. Hal ini dapat disebabkan karena menurut karyawan kebutuhan mereka akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuatan agar dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi.

Jika motivasi kerja karyawan terpenuhi, maka kepuasan kerja akan baik. Sehingga karyawan akan mau bekerja lebih baik di PT. Kanaya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2007) menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kepuasan kerja karyawan pada Pegawai di Divisi Tambang PT INCO SOROWAKO. Penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik Motivasi Pegawai maka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja tersebut, sebaliknya semakin rendah Motivasi pegawai maka semakin rendah Kepuasan kerja pegawai.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah $Y = 36,945 - 0,582X_1 + 0,335X_2$. Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak, sehingga membuktikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. KANAYA.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di PT KANAYA”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran beban kerja dan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan tetap di PT. Kanaya adalah :
 - a. Beban kerja pada karyawan tetap di PT Kanaya tergolong tinggi, Karyawan menganggap perusahaan memberikan tugas-tugas yang terlalu banyak dengan tingkat kesulitan yang tinggi sehingga terkadang karyawan tidak mampu untuk melaksanakan tugasnya dan merasa lelah dalam menjalankan tugas.
 - b. Motivasi kerja pada karyawan tetap di PT Kanaya tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan tidak tersedia seperti pengangkatan kerja untuk dapat mengemban tugas yang lebih menantang untuk dapat mengembangkan kreativitas yang dimiliki dan nantinya berpengaruh juga terhadap penghasilan yang diterima. Hasil dari tidak terpenuhinya motivasi kerja membuat karyawan sering ddatang terlambat ke tempat kerja.

- c. kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT Kanaya tergolong rendah karena masih banyak karyawan yang belum merasakan kepuasan kerja pada indikator pekerjaan, pembayaran dan promosi sehingga mendorong *resign* yang dilakukan oleh karyawan
- 2. Terbukti secara empiris beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT Kanaya, Jakarta.
- 3. Terbukti secara empiris motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT Kanaya, Jakarta.
- 4. Terbukti secara empiris beban kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT Kanaya. Artinya jika perusahaan dapat mengurangi beban kerja dan dapat memotivasi karyawan maka perusahaan akan terhindar dari kepuasan kerja yang rendah.

5.2 Saran

1. Saran bagi PT. Kanaya

Berdasarkan kesimpulan di atas maka beberapa hal yang dapat diperbaiki oleh pihak manajemen di PT Kanaya yaitu:

- a. Untuk variabel beban kerja pihak manajemen hendaknya mengurangi beban kerja setiap karyawannya sehingga menjadi lebih proporsional agar karyawan tidak merasa tegang dalam bekerja. Kemudian pihak manajemen juga perlu

menyesuaikan pekerjaan bagi setiap karyawan sesuai dengan potensi yang karyawan miliki.

- b. Untuk variabel motivasi kerja pihak manajemen hendaknya dapat membangkitkan motivasi karyawan melalui pengembangan kreativitas dengan pemberian tugas yang menantang, kemudian pihak manajemen juga hendaknya dapat mengembangkan jiwa kepemimpinan di antara pegawai dan adanya rolling jabatan secara berkala sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi seorang *leader* di bagiannya.
- c. Untuk variabel kepuasan kerja pihak manajemen hendaknya dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan terkait dengan motivasi karyawan dalam bekerja kemudian pihak manajemen dapat membuat desain pekerjaan yang lebih menarik bagi para karyawan dengan penerapan yang baik.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

- a. Peneliti lain perlu membahas mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan lain.
- b. Perlunya penelitian variabel lain diluar variabel beban kerja dan motivasi kerja dalam cakupan kepuasan kerja karyawan.
- c. Perlunya penambahan area penelitian, agar data yang diperoleh lebih beragam sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies, *Penyakit Akibat Kerja*. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2005.
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Arifin, Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mragen Demak. *Jurnal*, Universitas Dian Nuswantoro, 2013.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta, 1993.
- Dariyo, Agoes, *Psikologi Perkembangan*. Grasindo, Jakarta, 2004.
- Gibson, James L, dkk, *Organization Behavior, Structure, Processes*. McGraw Hill, New York, 2012.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Jex, Steve M, *Organization Behavior. A Scienties Practioner Approach*. John Willey 5 Sons Inc, New York, 2002.
- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu. Thomas S, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuan Food Festival Surabaya), *Jurnal*, Universitas Kristen Petra, 2010.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. BPFE, Yogyakarta, 2012.
- Mangkunegara, A.A. Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosidakarya, Bandung, 2001.
- Mulyatiningsih, Endang, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. CV. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2008.
- Nasution, Wilson Bangun, *Manajemen sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta, 2012.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.
- Pramono, Widya Ngesti, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Sopir Taksi PT. Express Pool Bekasi C). *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta, 2015.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah. Lina Miftahul, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Priyatno, Duwi, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Gaya Media, Yogyakarta, 2010.
- Purba, Erikson H, Hubungan antara Kelebihan Beban Kerja (*workload*) dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Harapan Widya Tama Pertiwi Jakarta Utara. *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta, 2012.

- Rivai, Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta, 2005.
- Robbins, Stephen P dan Judge. Timothy A, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Robbins, Stephen P, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2002.
- Saidi, Wahyu dan Halim. Supandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unit Pelayanan Psikologi PKMT Press, Jakarta, 2007.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung, 2006.
- Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. CV. Alfabeta, Bandung, 2010.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung, 2007.
- Suryabrata, Sumardi, *Metode Penelitian*. Universitas Gajah Mada, Jogjakarta, 2004.
- Suryabrata, Sumardi, *Metodelogi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Umar, Husein, *Business an Introduction*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000.
- Umar, Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Umar, Husein, *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.
- Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Wahjono, Sentot Imam, *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. PT. INDEX, Jakarta, 2008.
- Wahyuni, Sri, Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Engineers Jakarta Utara. *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta, 2010.
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Winardi, J, *Motivasi (Pemotivasian dalam Manajemen)*. Rajawali Pers, Jakarta, 2008.

Lampiran 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2242/UN39.12/KM/2015
Lamp. :
Hal : Permohonan Izin Observasi

14 April 2015

Yth. HRD Manager PT. Kanaya
Jl. Kramat Jaya No.22Q
Jakarta Utara 14260

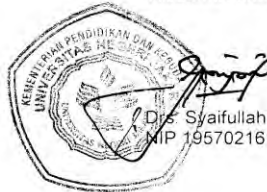
Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta.

Nama : Royhan Al Kamil
Nomor Registrasi : 8215118172
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 081286108233

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka observasi penulisan Skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Manajemen

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp/Fax.: Rektor (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982,
BAUK: 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180
Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1174/UN39.12/KM/2015
Lamp. : -
Hal : 1 Permohonan Izin Observasi

11 Maret 2015

Yth. GM SBU Kawasan Marunda dan Tanjung Priok
PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)
Jl. Lampung No.1, Cilincing,
Jakarta Utara

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Royhan Al Kamil
Nomor Registrasi : 8215118172
No. Telp/Fax : 081286108233
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Observasi

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka observasi awal penyusunan Skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Manajemen

Syafullah
NIP 196702161984031001

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di PT Kanaya, Jakarta”. Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Atas kerjasama Bapak/Ibu semua, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ >40
3. Status Perkawinan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
4. Lama Kerja : ☐ 1tahun ☐ 2tahun ☐ >2tahun
5. Penghasilan perbulan : ☐ 2-4 juta ☐ 4,1-6juta ☐ >6juta
6. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma ☐ 1 ☐ 2

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu

Keterangan :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

<u>KEPUASAN KERJA</u>						
NO	PERNYATAAN	S	TS	N	S	SS
	A. PEKERJAAN ITU SENDIRI					
1	Pekerjaan saya menarik untuk dikerjakan					
2	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya emban					
4	Pekerjaan sekarang memberikan saya kesempatan untuk belajar					
	B. PEMBAYARAN					
5	Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan					
6	Resiko pekerjaan sebanding dengan pendapatan yang saya terima					
7	Pendapatan saya sebanding dengan jenis pekerjaan yang saya kerjakan					
	C. PROMOSI					
8	Perusahaan ditempat saya bekerja memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kenaikan jabatan					
	D. PENGAWASAN					
9	Saya merasa diperhatikan dalam bekerja oleh atasan					
10	Atasan memberikan bantuan saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
11	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	E. REKAN KERJA					
12	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja					
13	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam meyelesaikan pekerjaan					

<u>BEBAN KERJA</u>						
	A. BERLEBIH KUANTITATIF					
14	Tugas yang saya kerjakan terlalu banyak					
15	Target kerja melebihi kemampuan yang saya miliki					
16	Saya merasa mudah lelah saat bekerja					
17	Saya merasa tegang saat bekerja					
	B. BERLEBIH KUALITATIF					
18	Pekerjaan saya memiliki tingkat kesulitan yang tinggi					
19	Pekerjaan saya memiliki tingkat kerumitan yang tinggi					
20	Terkadang saya tidak mampu untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
21	Tugas-tugas yang saya kerjakan tidak sesuai dengan potensi yang saya miliki					
<u>MOTIVASI KERJA</u>						
	A. KEBUTUHAN AKAN PRESTASI					
22	Dalam bekerja saya mengembangkan kreativitas yang saya miliki					
23	Saya selalu antusias untuk meningkatkan prestasi					
24	Ditempat kerja saya memiliki dorongan untuk unggul dari yang lain					
25	Saya menyukai berbagai tantangan yang diberikan oleh perusahaan					
26	Saya menerima tanggung jawab dengan baik					
	B. KEBUTUHAN AKAN AFILIASI					
27	Keberadaan saya diterima oleh orang lain ditempat saya bekerja					
28	Ditempat kerja saya dan pegawai yang lain saling tolong-menolong					
29	Saya memiliki kedekatan antar personal dengan para pegawai ditempat saya bekerja					
30	Ditempat kerja saya bersahabat dengan siapapun					

	C. KEBUTUHAN AKAN KEKUASAAN					
31	Saya mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu					
32	Saya merasa dihargai ditempat saya bekerja					
33	Saya merasa ingin lebih berkuasa dari pegawai lainnya					
34	Saya menyukai suasana kerja yang kompetitif					
35	Saya merasa dihormati ditempat saya bekerja					

TERIMA KASIH

Lampiran 3

Tabulasi Data Penelitian

No.	Y	X1	X2
1	25	34	28
2	43	26	34
3	30	30	27
4	49	27	36
5	37	24	48
6	32	27	33
7	21	19	30
8	15	29	18
9	36	25	34
10	32	22	37
11	42	24	31
12	33	25	37
13	25	22	42
14	19	29	27
15	37	23	29
16	30	27	29
17	41	23	36
18	18	32	22
19	20	23	33
20	36	20	43
21	34	27	37
22	33	21	31
23	17	30	19
24	31	26	38
25	35	20	31
26	50	23	44
27	29	19	38
28	46	28	32
29	28	36	23
30	38	25	39
31	36	24	34
32	28	31	32
33	26	33	25
34	35	18	36
35	27	18	38

36	23	28	32
37	45	20	39
38	39	24	42
39	24	31	28
40	31	17	29
41	40	28	30
42	34	15	36
43	16	30	24
44	22	21	34
45	35	26	41
46	48	22	40
47	29	25	33
48	27	35	20
49	34	13	40
50	38	14	33
51	44	16	45
52	26	21	41

Lampiran 4

Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)			
1	0,361	0,709	Valid
2	0,361	0,818	Valid
3	0,361	0,607	Valid
4	0,361	0,685	Valid
5	0,361	0,538	Valid
6	0,361	0,660	Valid
7	0,361	0,674	Valid
8	0,361	0,876	Valid
9	0,361	0,809	Valid
10	0,361	0,706	Valid
11	0,361	0,663	Valid
12	0,361	0,775	Valid
13	0,361	0,620	Valid
Beban Kerja (X₁)			
14	0,361	0,613	Valid
15	0,361	0,516	Valid
16	0,361	0,627	Valid
17	0,361	0,661	Valid
18	0,361	0,609	Valid
19	0,361	0,533	Valid
20	0,361	0,540	Valid
21	0,361	0,619	Valid
Motivasi kerja (X₂)			
22	0,361	0,799	Valid
23	0,361	0,866	Valid
24	0,361	0,710	Valid
25	0,361	0,825	Valid
26	0,361	0,605	Valid
27	0,361	0,605	Valid
28	0,361	0,394	Valid
29	0,361	0,566	Valid
30	0,361	0,811	Valid
31	0,361	0,590	Valid
32	0,361	0,671	Valid
33	0,361	0,526	Valid
34	0,361	0,609	Valid
35	0,361	0,597	Valid

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban kerja	0,935	Reliabel
Motivasi kerja	0,847	Reliabel
Kepuasan kerja	0,918	Reliabel

Lampiran 6

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan itu sendiri											
1	Pekerjaan saya menarik untuk dikerjakan	13	25.0%	10	19.2%	11	21.2%	16	30.8%	2	3.8%
2	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	10	19.2%	21	40.4%	11	21.2%	8	15.4%	2	3.8%
3	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya emban	12	23.1%	20	38.5%	10	19.2%	7	13.5%	3	5.8%
4	Pekerjaan sekarang memberikan saya kesempatan untuk belajar	14	26.9%	11	21.2%	8	15.4%	17	32.7%	2	3.8%
	Jumlah	12.25	23.6%	15.5	29.8%	10	19.3%	12	23.1%	2.25	4.3%
Pembayaran											
5	Pendapatan saya sesuai dengan beban pekerjaan	10	19.2%	23	44.2%	11	21.2%	6	11.5%	2	3.8%
6	Resiko pekerjaan sebanding dengan pendapatan yang saya terima	14	26.9%	21	40.4%	9	17.3%	6	11.5%	2	3.8%
7	Pendapatan saya sebanding dengan jenis pekerjaan yang saya kerjakan	15	28.8%	6	11.5%	21	40.4%	8	15.4%	2	3.8%
	Jumlah	13	25.0%	16.7	32.0%	13.7	26.3%	6.7	12.8%	2	3.8%
Promosi											
8	Perusahaan di tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kenaikan jabatan	14	26.9%	16	30.8%	12	23.1%	6	11.1%	4	7.7%
Pengawasan											
9	Saya merasa diperhatikan dalam bekerja oleh atasan	15	28.8%	14	26.9%	9	17.3%	11	21.2%	3	5.8%
10	n bantuan saat saya dalam bekerja	15	28.8%	22	42.3%	8	15.4%	6	11.5%	1	1.9%
11	Saya mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	15	28.8%	14	26.9%	9	17.3%	13	25.0%	1	1.9%
	Jumlah	14	10,50%	40,5	30,45%	40,5	30,45%	26,5	19,95%	11,5	8,65%
Rekan Kerja											

12	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	12	23.1%	24	46.2%	10	19.2%	5	9.6%	1	1.9%
13	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	10	19.2%	26	50.0%	12	23.1%	1	1.9%	3	5.8%
	Jumlah	11	21.15%	25	48.10%	11	21.15%	3	5.75%	2	3.85%
Jumlah rata-rata variabel kepuasan kerja		169	25.0%	218	32.2%	120	17.8%	141	20.9%	28	4.1%

Analisis Deskriptif Beban Kerja

No.	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
Beban Kerja Kuantitatif											
14	Tugas yang saya kerjakan terlalu banyak	1	1.9%	10	19.2%	11	21.2%	21	40.4%	9	17.3%
15	Target kerja melebihi kemampuan yang saya miliki	1	1.9%	3	5.8%	11	21.2%	32	61.5%	5	9.6%
16	Saya merasa mudah lelah saat bekerja	4	7.7%	5	9.6%	9	17.3%	27	51.9%	7	13.5%
17	Saya merasa tegang saat bekerja	4	7.7%	13	25.0%	17	32.7%	5	9.6%	13	25.0%
	Jumlah	2.5	4.8%	7.75	14.9%	12	23.1%	21.25	40.9%	8.5	16.4%
Beban Kerja Kualitatif											
18	Pekerjaan saya memiliki tingkat kesulitan yang tinggi	5	9.6%	9	17.3%	8	15.4%	23	44.2%	7	13.5%
19	Pekerjaan saya memiliki tingkat kerumitan yang tinggi	4	7.7%	7	13.5%	15	28.8%	15	28.8%	11	21.2%

20	Terkadang saya tidak mampu untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	1	1.9%	3	5.8%	14	26.9%	9	17.3%	25	48.1%
21	Tugas-tugas yang saya kerjakan tidak sesuai dengan potensi yang saya miliki	3	5.8%	4	7.7%	18	34.6%	10	19.2%	17	32.7%
	Jumlah	3.25	6.3%	5.75	11.1%	13.75	26.4%	14.25	27.4%	15	28.9%
	Jumlah rata-rata variabel beban kerja	23	5.5%	86	57	13.7%	25.2%	145	34.9%	105	20.7%

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		STS		TS		BS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Kebutuhan akan Prestasi											
22	Dalam bekerja saya mengembangkan kreativitas yang saya miliki	7	13.5%	22	42.3%	17	32.7%	6	11.5%	0	0.0%
23	Saya selalu antusias untuk meningkatkan prestasi	6	11.5%	16	30.8%	20	38.5%	5	9.6%	5	9.6%
24	Ditempat kerja saya memiliki dorongan untuk unggul dari yang lain	6	11.5%	2	3.8%	24	46.2%	17	32.7%	3	5.8%
25	Saya menyukai berbagai tantangan yang diberikan oleh perusahaan	5	9.6%	35	67.3%	12	23.1%	0	0.0%	0	0.0%
26	Saya menerima tanggung jawab dengan baik	4	7.7%	21	40.4%	22	42.3%	5	9.6%	0	0.0%
	Jumlah	5.6	10.8%	19.2	36.9%	19	36.6%	6.6	12.7%	1.6	3.1%
Kebutuhan akan Afiliasi											
27	Keberadaan saya	24	46.2%	22	42.3%	6	11.5%	0	0.0%	0	0.0%

	diterima oleh orang lain ditempat saya bekerja										
28	Ditempat kerja saya dan pegawai yang lain saling tolong-menolong	6	11.5%	35	67.3%	11	21.2%	0	0.0%	0	0.0%
29	Saya memiliki kedekatan antar personal dengan para pegawai ditempat saya bekerja	1	1.9%	29	55.8%	18	34.6%	4	7.7%	0	0.0%
30	Ditempat kerja saya bersahabat dengan siapapun	3	5.8%	24	46.2%	18	34.6%	4	7.7%	3	5.8%
	Jumlah	8.5	16.4%	27.5	52.9%	13.25	25.5%	2	3.9%	0.75	1.5%
Kebutuhan akan Kekuasaan											
31	Saya mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	1	1.9%	19	36.5%	18	34.6%	13	25.0%	1	1.9%
32	Saya merasa dihargai ditempat saya bekerja	3	5.8%	35	67.3%	14	26.9%	0	0.0%	0	0.0%
33	Saya merasa ingin lebih berkuasa dari pegawai lainnya	3	5.8%	26	50.0%	19	36.5%	4	7.7%	0	0.0%
34	Saya menyukai suasana kerja yang kompetitif	25	48.1%	22	42.3%	5	9.6%	0	0.0%	0	0.0%
35	Saya merasa dihormati ditempat saya bekerja	16	30.8%	11	21.2%	15	28.8%	9	17.3%	1	1.9%
	Jumlah	9.6	18.5%	22.6	43.5%	14.2	27.3%	5.2	10.0%	0.4	0.8%
	Jml rata-rata variabel motivasi kerja	110	15.1%	319	43.8%	219	30.1%	67	9.2%	13	1.8%

Lampiran 7

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Kepuasan Kerja	Beban kerja	Motivasi kerja
N				133	133	133
Normal Parameters ^{a,b}						
		Mean		45.70	22.50	27.20
		Std. Deviation		13.009	6.535	8.070
Most	Extreme	Absolute		.053	.050	.049
Differences		Positive		.053	.048	.049
		Negative		-.046	-.050	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z				.609	.582	.569
Asymp. Sig. (2-tailed)				.852	.888	.902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X1 ANOVA Table

				Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja	Between	(Combined)		1718,942	23	74,737	3,251	,002
* Beban Kerja	Groups	Linearity		870,820	1	870,820	37,876	,000
		Deviation from Linearity		848,122	22	38,551	1,677	,098
	Within Groups			643,750	28	22,991		
	Total			2362,692	52			

Uji Linearitas Antara Variabel Y atas X2
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Between (Combined)	1542,026	34	45,354	,939	,577
* Motivasi Kerja Groups Linearity	818,231	1	818,231	16,950	,001
Deviation from Linearity	723,795	33	21,933	,454	,974
Within Groups	820,667	17	48,275		
Total	2362,692	52			

Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	,885	1,130
	Motivasi Kerja	,885	1,130

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heterokedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Beban Kerja	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,039	-,020
		Sig. (2-tailed)	.	,785	,890
		N	52	52	52
	Beban Kerja	Correlation Coefficient	,039	1,000	,349*
		Sig. (2-tailed)	,785	.	,011
		N	52	52	52
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-,020	,349*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,890	,011	.
		N	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,945	4,800		7,697	,000
	Beban Kerja	-,582	,131	-,461	-4,444	,000
	Motivasi Kerja	,335	,080	,432	4,172	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji F (ANOVA) Variabel Independen beban kerja, motivasi kerja terhadap Variabel Dependen kepuasan kerja ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1261,908	2	630,954	28,086	,000 ^a
	Residual	1100,784	49	22,465		
	Total	2362,692	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Analisis Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,515	4,740

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R ²	t _{hitung}
Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$\hat{Y}=36,945-0,582X_1+0,335X_2$	0,515	
	Beban kerja terhadap Kepuasan kerja (parsial)	H ₀ ditolak			-4.444
	Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja (parsial)	H ₀ ditolak			4.172

Lampiran 9



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



SURAT PERSETUJUAN SIDANG SUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Widyia Parimita
2. NIP : 19700605 2001121001
3. Tanda tangan : *[Signature]*

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Agung Wahyu Handaru
2. NIP : 197011 27 260 604 1001
3. Tanda tangan : *[Signature]*

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Royhan Al Kamil
2. No. Registrasi : 8215118172
3. Program Studi : SI Manajemen
4. Judul : Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya, Jakarta.

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SUP pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprosdi SI Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si.,M.Si
NIP.1972050 200604 1 002

Jakarta,.....
Mahasiswa Ybs,

Royhan Al Kamil
No.Reg: 8215118172

Cat :Coret yang tidak perlu*)

Lampiran 10



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SHP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : *Widya Panmita*
2. NIP : *197006052001122001*
3. Tanda tangan : *[Signature]*

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : *Agung Wahyu Handaru*
2. NIP : *197811272006041001*
3. Tanda tangan : *[Signature]*

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : *Rayhan Al Kamil*
2. No. Registrasi : *8215110172*
3. Program Studi : *SI Manajemen*
4. Judul : *Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya, Jakarta.*

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SHP pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprosdi SI Manajemen FE UNJ

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si. M.Si
NIP.1972050 200604 1 002

Jakarta,.....
Mahasiswa Ybs,

Rayhan Al Kamil
No.Reg : *8215110172*

Cat :Coret yang tidak perlu*)

Lampiran 11



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Widya Perumita
2. NIP : 197006052001122001
3. Tanda tangan : *[Signature]*

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Agung Wahyu Handaru
2. NIP : 197811272006041001
3. Tanda tangan : *[Signature]*

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Royhan Al Kamil
2. No. Registrasi : 8215118172
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul : Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya, Jakarta.

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SKRIPSI pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprodik S1 Manajemen FE UNJ

[Signature]

Dr Gatot Nazir Ahmad S.Si.,M.Si
NIP.1972050 200604 1 002

Jakarta,.....
Mahasiswa Ybs,

[Signature]

Royhan Al Kamil
No.Reg : 8215118172

Cat :Coret yang tidak perlu*)

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Royhan Al Kamil, lahir di Jakarta, 10 Juli 1992, penulis merupakan anak kelima dari Bapak H.Rohmat (Alm) dan Ibu Hj. Masuroh. Penulis memiliki 5 saudara perempuan terdiri dari 4 kakak perempuan dan 1 adik perempuan, yaitu Elmiyanti, Nani Seniyati, Tati Hartati, Suriyani, dan Tuti Alawiyah. Saat ini penulis bertempat tinggal di Kp. Jembatan RT010/001, Jakarta Timur.

Penulis memulai pendidikan dari SDN Malaka Sari 15 Petang lulus tahun 2005. Kemudian melanjutkan ke SMPN 213 Jakarta lulus tahun 2008. Lalu penulis melanjutkan pendidikan sekolah tingkat menengah atas (SMA) di SMAN 11 Jakarta. Setelah itu penulis melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia angkatan 2011 melalui jalur PENMABA.

Penulis memiliki pengalaman Praktik Kerja Lapangan di PT. Krama Yudha Ratu Motor (Perakitan Mobil Mitsubishi) sebagai Staff Kesejahteraan Pegawai (*Prosperity*). Penulis belajar mengenai penanganan dalam pengajuan dan penerimaan beasiswa, Pengarsipan bukti tagihan rumah sakit, serta penambahan anggota keluarga dalam database perusahaan.

Pengalaman organisasi yang pernah dijalankan yaitu sebagai anggota BEM UNJ tepatnya pada bagian Badan Pengawas Mahasiswa (BPM) periode 2013-2014. Selain itu penulis juga mengikuti kegiatan Futsal Fakultas Ekonomi periode 2011-2012.